UNIVERSUL JURIDIC

Marioara ȚICHINDELEAN

Dreptul colectiv al muncii

III328 396
BCU IASI

Curs universitar

UJ

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

III328 396
BCU IASI

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Marioara Țichindelean

DREPTUL COLECTIV AL MUNCII

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Marioara Ţichindelean

DREPTUL COLECTIV AL MUNCII

741546

Universul Juridic
Bucureşti
-2015-

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Editat de **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Copyright © 2015, **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin
S.C. Universul Juridic S.R.L.
Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris al **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

NICIUN EXEMPLAR DIN PREZENTUL TIRAJ NU VA FI COMERCIALIZAT DECÂT ÎNSOȚIT DE SEMNĂTURA ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE PE INTERIORUL ULTIMEI COPERTE.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
ȚICHINDELEAN, MARIOARA
Dreptul colectiv al muncii / Marioara Țichindelean. - București : Universul Juridic, 2015
Bibliogr.
ISBN 978-606-673-712-8

331.106.2(498)

349.2(498)

REDACȚIE: tel./fax: **021.314.93.13**
tel.: **0732.320.666**
e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

DEPARTAMENTUL DISTRIBUȚIE: telefon: **021.314.93.15;**
tel./fax: **021.314.93.16**
e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

www.universuljuridic.ro

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

CUPRINS

CUVÂNT ÎNAINTE 9

CAPITOLUL I. DREPTUL COLECTIV AL MUNCII 11
Secțiunea I. Definiție. Conținutul normelor dreptului colectiv 11
I.1. Definiție 11
I.2. Conținutul normelor dreptului colectiv (Acordul/contractul colectiv de muncă) ... 12

Secțiunea a II-a. Scurt istoric al reglementărilor relațiilor colective de muncă în România 13
II.1. Context intern și internațional. Reglementări până în anul 1929 13
II.2. Perioada 1929-1932 18
II.3. Perioada 1932-1933 18
II.4. Perioada 1934-1940 19
II.5. Perioada 1940-1944 19
II.6. Perioada 23 august 1944-22 decembrie 1989 20
II.7. Perioada de după 22 decembrie 1989 20

CAPITOLUL II. DIALOGUL SOCIAL 21

Secțiunea I. Dialogul social 21
I.1. Considerații introductive 21
I.2. Principiile dialogului social 22
I.3. Organisme tripartite în cadrul dialogului social 25

Secțiunea a II-a. Sindicatele 44
II.1. Definiție 44
II.2. Principiile care fundamentează organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale 46
II.3. Categorii de persoane care se pot sindicaliza 49
II.4. Categorii de persoane care nu se pot constitui și/sau adera la o organizație sindicală 53
II.5. Constituirea și dobândirea personalității juridice de către sindicat 61
II.5.1. Constituirea și dobândirea personalității juridice a sindicatului la nivel de unitate 61

ROMANIAN CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

II.5.2. Constituirea şi dobândirea personalităţii juridice a sindicatului la nivel de federaţii şi confederaţii 64
II.6. Patrimoniul organizaţiei sindicale 65
II.7. Atribuţiile organizaţiilor sindicale 67
II.7.1. Raporturile sindicatelor cu patronatele 67
II.7.2. Raporturile sindicatelor cu autorităţile statului 70
II.7.3. Raporturile organizaţiei sindicale cu membrii lor 72
II.7.4. Măsuri de protecţie instituite în favoarea membrilor de sindicat şi a persoanelor care ocupă funcţii de conducere în sindicat 72
II.8. Reorganizarea sindicală şi dizolvarea 74
II.9. Asocierea şi afilierea sindicală 75

Secţiunea a III-a. Reprezentanţii salariaţilor 79
III.1. Reglementare 79
III.2. Organizare 79
III.3. Atribuţii 80
III.4. Măsuri de protecţie instituite în favoarea reprezentanţilor salariaţilor 82

Secţiunea a IV-a. Comitetul european de întreprindere 83

Secţiunea a V-a. Patronatele 88
V.1. Definiţie 88
V.2. Constituirea şi dobândirea personalităţii juridice de către patronate 89
V.2.1. Organele de conducere ale organizaţiei patronale 97
V.3. Atribuţiile organizaţiei patronale 97
V.3.1. Raporturile organizaţiei patronale cu autorităţile statului 98
V.4. Patrimoniul şi finanţarea activităţii 98
V.5. Dizolvarea organizaţiilor patronale 98
V.6. Afilierea patronală 99

CAPITOLUL III. NEGOCIEREA COLECTIVĂ 100

Secţiunea I. Reglementări internaţionale şi interne 100
I.1. Negocierea contractelor colective de muncă 100
I.1.1. Negocierea în dreptul internaţional 100
I.1.2. Negocierea în dreptul Uniunii Europene 102
I.1.3. Negocierea în dreptul intern 103
I.1.3.1. Noţiune. Rolul negocierii 103
I.2. Obligativitatea negocierii colective 104
I.3. Obiectul negocierii 105

Secţiunea a II-a. Partenerii sociali şi reprezentarea acestora la negocierea colectivă 111
II.1. Părţile şi reprezentarea acestora la negocierea colectivă 111
II.2. Reprezentativitatea organizaţiilor sindicale 113
II.3. Reprezentativitatea patronatelor 117

BCU IAŞI - CENTRU UNIVERSITY LIBRARY

II.4. Părţile şi reprezentarea acestora la negocierea colectivă în sectorul bugetar.....120
II.5. Nivelurile negocierii colective.....123
II.6. Procedura negocierii.....125

CAPITOLUL IV. CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ.....129

Secţiunea I. Consideraţii introductive.....129
I.1. Definiţii ale contractului colectiv de muncă în legislaţia muncii internaţională şi internă.....129
I.2. Natură juridică.....130
I.3. Trăsăturile contractului colectiv de muncă.....132
I.4. Categorii de contracte colective de muncă.....132

Secţiunea a II-a. Încheierea, forma şi durata contractului colectiv de muncă.....134
II.1. Încheierea contractului colectiv de muncă.....134
II.2. Înregistrarea şi publicitatea contractului colectiv de muncă.....135
II.3. Durata contractului colectiv de muncă.....137

Secţiunea a III-a. Nulitatea contractului colectiv de muncă.....138
III.1. Definiţie.....138
III.2. Formele nulităţii contractului colectiv de muncă.....138

Secţiunea a IV-a. Conţinutul contractelor colective de muncă.....141

Secţiunea a V-a. Efectele contractului colectiv de muncă.....142

Secţiunea a VI-a. Corelaţia dintre contractele colective de muncă încheiate la nivel superior şi cele la nivel inferior.....144

Secţiunea a VII-a. Executarea contractului colectiv de muncă.....155

Secţiunea a VIII-a. Interpretarea contractului colectiv de muncă.....156
VIII.1. Noţiune.....157
VIII.2. Reguli de interpretare.....157

Secţiunea a IX-a. Modificarea contractului colectiv de muncă.....158

Secţiunea a X-a. Suspendarea contractului colectiv de muncă.....159

Secţiunea a XI-a. Încetarea contractului colectiv de muncă.....160

Secţiunea a XII-a. Răspunderea juridică pentru nerespectarea clauzelor contractuale..162

Secţiune a XIII-a. Acordurile colective.....162
XIII.1. Definiţie.....162
XIII.2. Încheierea şi conţinutul acordurilor colective.....163
XIII.3. Comisiile paritare.....168

BUJASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

CAPITOLUL V. CONFLICTE COLECTIVE DE MUNCĂ 170

Secțiunea I. Considerații introductive 170
I.1. Reglementări internaționale și interne 170
I.2. Definiție, categorii de conflicte de muncă 171
I.3. Soluționarea conflictelor colective de muncă 177
I.3.1. Concilierea 178
I.3.2. Medierea 183
I.3.3. Arbitraj 186
I.3.4. Greva 187
I.3.4.1. Definiție și trăsături caracteristice 187
I.3.4.2. Dreptul la grevă 189
I.3.4.3. Categorii de greve 191
I.3.4.4. Categorii de persoane care nu pot declara grevă 196
I.3.4.5. Procedura declarării, desfășurării, suspendării și încetării grevei propriu-zise 198
I.3.4.6. Răspunderea juridică pentru nerespectarea prevederilor legale privind greva 204

BIBLIOGRAFIE 218

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Cuvânt înainte

Libertatea de asociere şi dialogul social reprezintă două componente fundamentale în relaţia colectivă de muncă ce dau măsură organizării şi funcţionării unei societăţi democratice. Prezenta lucrare constituie, fără îndoială, un demers care prin problematica abordată clarifică concepte şi dezvoltă instituţii specifice relaţiei colective de muncă precum sindicatele, patronatele, reprezentanţii salariaţilor, negocierea colectivă, contractele şi acordurile colective, conflictele colective de muncă prin prisma actelor internaţionale şi a legislaţiei interne.

Dreptul colectiv al muncii din România aliniat tendinţei internaţionale de reaşezare a relaţiei colective de muncă într-un perimetru al mult doritei păci sociale, dezvăluie complexitatea, dar şi dificultatea dialogului social, sens în care cercetarea teoretică este susţinută cu soluţii de practică judiciară şi decizii ale Curţii Constituţionale.

Cursul universitar este destinat cu precădere studenţilor facultăţilor de drept, dar poate reprezenta un instrument de lucru şi pentru teoreticienii şi practicienii din domeniul relaţiilor colective de muncă având în vedere modalitatea de abordare a instituţiilor dreptului colectiv al muncii. Prezentarea deciziilor de Curte Constituţională şi a practicii judiciare nu este întâmplătoare, scopul fiind acela de a familiariza lectorii cu arta argumentării, tehnica redactării, ca apoi, actul final să ofere rezolvare aspectelor analizate.

Autoarea

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

CAPITOLUL I
DREPTUL COLECTIV AL MUNCII

Secţiunea I
Definiţie. Conţinutul normelor dreptului colectiv (Acordul/contractul colectiv de muncă)

I.1. Definiţie

Pacea socială reprezintă o stare de înţelegere, de concordie între membrii unui grup social sau al unei naţiuni, în ansamblul său[1]. Starea de pace socială este un rezultat al dialogului între partenerii sociali, al dialogului social[2].

În dreptul Uniunii Europene s-a constatat că pe fondul viziunii generale similare între statele membre, sunt întâlnite deosebiri substanţiale, disparităţi de reglementare rezultate atât din factori obiectivi (cum ar fi durata relativ redusă a preocupărilor UE în materie socială), dar şi din excluderea deliberată a unor teme din sfera preocupărilor UE, cu deosebire teme de drept colectiv al muncii, cum ar fi dreptul de asociere, dreptul la grevă sau dreptul la lock-out, rămase în competenţa exclusivă a fiecărui stat membru[3]. În această opinie s-a apreciat că numărul relativ mic de directive şi regulamente adoptate în domeniul dreptului colectiv al muncii dovedeşte că primează autonomia internă de reglementare în acest domeniu.

Dreptul colectiv al muncii este supus unor modificări vizibile, adesea cauzate de tendinţa de diminuare a protecţiei salariaţilor, ca epifenomen al implementării politicilor de flexisecuritate[4].

În acest context internaţional, dezvoltarea societăţii româneşti a determinat structurări fundamentale şi în modul de apărare a drepturilor salariaţilor prin promovarea de acţiuni colective. Dreptul muncii este un drept născut din inegalitate, iar prin acţiunea colectivă se urmăreşte limitarea acesteia, asigurarea unui echilibru între angajaţi şi angajatori. Astfel, negocierea contractului colectiv de muncă, contractul colectiv de muncă, partenerii sociali, conflictele de muncă conturează gruparea acestor instituţii juridice în ceea ce numim dreptul colectiv al muncii, parte componentă a dreptului muncii, înţeles ca ansamblu al reglementărilor raporturilor, paşnice sau conflictuale, dintre colectivul lucrătorilor şi angajator[5].

Polii revendicărilor sunt salariile, locurile de muncă, securitatea socială, controlul strict asupra concedierilor ceea ce impune cu necesitate organizarea salariaţilor. Salariaţii

---

[1] G. Codreanu, *Dialogul social şi pacea socială*, Ed. Tribuna Economică, Bucureşti, 2007, p. 18.
[2] R. Dimitriu, *Legea privind soluţionarea conflictelor de muncă*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2007, p. 15.
[3] R. Dimitriu, *O perspectivă asupra dreptului colectiv al muncii*, în RRDM nr. 7/2010, p. 14.
[4] *Ibidem*, p. 16.
[5] *Ibidem*, p. 10.

ROMANIAN CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

folosesc acțiunea colectivă care se materializează în primul rând prin posibilitatea negocierii contractului colectiv de muncă, procedură ce permite echilibrarea puterii capitalului.

În acest sens prevederea cuprinsă în art. 2 C. mun.[1] statuează că acest cod se aplică persoanelor care își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă, contract de ucenicie la locul de muncă, precum și angajatorilor, persoane fizice și juridice, organizațiilor sindicale și patronale ceea ce a determinat doctrina să constate dihotomia[2] dreptului muncii în:

- dreptul individual al muncii care vizează contractul individual de muncă cu formele sale particulare,
- dreptul colectiv al muncii.

În doctrină dreptul colectiv al muncii a fost definit ca fiind:

- ansamblul normelor negociate de partenerii sociali, de la nivel național până la nivele de bază care reglementează raporturile de muncă ale personalului salariat[3].
- ansamblul normelor juridice ce reglementează relațiile dintre salariați sau grupuri de salariați, pe de o parte, și patron sau grupuri patronale, de cealaltă parte[4].

I.2. Conținutul normelor dreptului colectiv (Acordul/contractul colectiv de muncă)

Potrivit art. 155 (ex-art. 139 TCE), dialogul între partenerii sociali la nivelul Uniunii poate conduce, în cazul în care aceștia doresc, la raporturi contractuale, inclusiv acorduri. Acordurile încheiate la nivelul Uniunii sunt puse în aplicare în conformitate cu procedurile și practicile proprii partenerilor sociali și statelor membre sau, în domeniile aflate sub incidența art. 153, la cererea comună a părților semnatare, printr-o decizie a Consiliului la propunerea Comisiei. Consiliul hotărăște în unanimitate în cazul în care acordul în cauză conține una sau mai multe dispoziții referitoare la unul dintre domeniile pentru care este necesară unanimitatea în temeiul art. 153 alin. (2). În conformitate cu prevederile art. 156 (ex-art. 140 TCE), Comisia încurajează cooperarea dintre statele membre și facilitează coordonarea acțiunii acestora în toate domeniile politicii sociale aflate sub incidența prezentului capitol și, în special, în domeniile privind:

- ocuparea forței de muncă;
- dreptul muncii și condițiile de muncă;
- formarea și perfecționarea profesională;
- securitatea socială;
- protecția împotriva accidentelor și a bolilor profesionale;
- igiena muncii;
- dreptul de asociere și negocierile colective dintre angajatori și lucrători.

---

[1] Republicată în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011 în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 (publicată în M. Of. nr. 225 din 31 martie 2011) dându-se textelor o nouă renumerotare.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 38.

[3] I.T. Ștefănescu, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. Lumina Lex, București, 1998, p. 48.

[4] M. Volonciu, *Negocierea contractului colectiv de muncă*, Ed. Omnia Uni-SAST Brașov, 1999, p. 25.

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

În acest scop, Comisia acţionează în strânsă legătură cu statele membre, prin studii, avize şi consultări, atât în ceea ce priveşte problemele care apar pe plan intern, cât şi cele care privesc organizaţiile internaţionale, în special prin iniţiative menite să stabilească orientări şi indicatori, să organizeze schimbul celor mai bune practici şi să pregătească elementele necesare pentru supraveghere şi evaluarea periodică.

Din interpretarea textelor mai sus-menţionate constatăm că acordurile încheiate la nivelul Uniunii sunt puse în aplicare în două modalităţi:

- în conformitate cu procedurile şi practicile proprii partenerilor sociali şi statelor membre,
- în domeniile aflate sub incidenţa art. 153, la cererea comună a părţilor semnatare, printr-o decizie a Consiliului la propunerea Comisiei prin intermediul directivelor.

În planul dreptului intern, dialogul între partenerii sociali se concretizează prin contracte şi acorduri colective de muncă.

Contractele colective de muncă se încheie pentru personalul contractual din domeniul privat şi bugetar iar în cazul funcţionarilor publici potrivit Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei se încheie acorduri colective.

Secţiunea a II-a
Scurt istoric al reglementărilor relaţiilor colective de muncă în România

II.1. Context intern şi internaţional. Reglementări până în anul 1929

Geneza legislaţiei muncii este legată de începuturile şi dezvoltarea relaţiilor capitaliste.

În orânduirea feudală, dependenţa directă şi absolută a iobagului faţă de stăpân, a meşterului faţă de breaslă sau patron, făcea inutilă şi imposibilă orice reglementare din afară a raportului dintre cele două părţi. Dezvoltarea societăţii capitaliste determină ţărănimea şi lucrătorii din întreprinderile industriale să dorească libertatea personală ceea ce duce la înlocuirea în mod succesiv a dependenţei feudale cu „libertatea" capitalistă. Această libertate acorda muncitorului industrial şi agricol din societatea capitalistă libertatea juridică ce le permitea să-şi vândă forţa de muncă, uneori în condiţii nedrepte impuse de stăpânii-capitalişti industriali şi moşieri.

Legislaţia care fundamentează economia în societatea care începe să se dezvolte pe noi coordonate a cuprins şi reglementări asupra raportului juridic de muncă.

Legislaţia muncii este un fenomen obiectiv a cărui expresie clasică sub raportul genezei şi al conţinutului general, apare în orânduirea capitalistă ca fiind un produs firesc al industriei maşinilor[1]. Desigur, noile elemente ale societăţii capitaliste marchează începutul legislaţiei muncii care treptat îşi va lărgi conţinutul şi sfera de aplicare.

---

[1] K. Marx, Fr. Engels, *Opere*, vol. 23, Ed. Politică, Bucureşti, 1966, p. 489; V.I. Lenin, *Dezvoltarea capitalismului în Rusia*, în *Opere*, vol. 3, p. 513.

BCU "ALEXANDRU IOAN CUZA" UNIVERSITY LIBRARY

Dezvoltarea mai târzie a capitalismului în România în raport cu Apusul Europei va pune amprentă asupra întregii evoluții economice, sociale, politice, dar şi legislative a României în epoca modernă.

În ultimele două decenii ale sec. al XIX-lea şi la începutul sec. al XX-lea se înregistrează progrese însemnate în toate ramurile economiei naționale. Dezvoltarea capitalistă a dus la schimbări importante în structura de clasă şi în viața politică a țării.

În tabloul social din a doua jumătate a secolului trecut, pe lângă moşierime şi țărănime, clase provenite din vechea structură feudală, în urma transformărilor social-economice se dezvoltă tot mai mult burghezia şi proletariatul, clase apărute odată cu dezvoltarea relațiilor de producție burgheze.

Epoca istorică de la sfârşitul sec. al XVIII-lea şi prima jumătate a sec. al XIX-lea cuprinde şi începuturile embrionare de reglementare a situației lucrătorilor din stabilimentele cu caracter industrial.

La începutul sec. al XIX-lea găsim o prezentare amănunțită a condițiilor de învoială (tocmeală) referitoare la durata acestora, sistemul de plată, modul de executare al lucrărilor, răspunderea reciprocă a părților angajate cuprinse în legiuiri precum Codul lui Andronache Donici (Moldova, 1814-1817), Legiuirea Caragea (Țara Românească, 1819), Codul civil al Moldovei (1833). Prevederile referitoare la muncă înserate în aceste legiuiri vizau în foarte mică măsură situația propriu-zisă a lucrătorilor, în schimb cuprindeau obligațiile reciproce ale celor două părți care se tocmeau pentru efectuarea unor lucrări. Aceste tocmeli au izvorât din preocuparea ocârmuirii de a impune anumite norme pentru uşurarea judecării litigiilor de muncă şi din necesitatea stabilirii ordinii în țară.

Încercări timide în domeniul legislației muncitoreşti propriu-zise întâlnim în reformele întreprinse în principalele domenii ale vieții de stat de către Al. I. Cuza.

Legiuirile sanitare, primele acte legislative din România modernă, cuprindeau şi unele prevederi referitoare la situația lucrătorilor din industrie.

În aprilie 1867 a fost promulgat primul Regulament pentru industriile insalubre.

Pentru stăvilirea acțiunilor proletariatului industrial şi din dorința cercurilor conducătoare ale burgheziei şi moşierimii de a controla şi subordona acțiunile acestora, profitând de starea excepțională din țară, M.Gh. Orleanu, ministrul industriei şi comerțului în guvernul liberal, a prezentat Adunării Deputaților la data de 12 decembrie 1909 proiectul de lege împotriva sindicatelor şi grevelor. Fiind considerată ca o măsură „cu caracter excepțional" legea a fost votată în mare grabă şi promulgată la data de 19 decembrie 1909[1]. Deşi legiuitorii se străduiesc să prezinte legea ca o măsură de reglementare a dreptului la asociere, în realitate, legea urmărea desființarea sindicatelor şi interzicerea luptei greviste pentru o mare parte din muncitorimea română. Chiar M.Gh. Orleanu, autorul legii, cu prilejul dezbaterilor în Cameră, precizează cele două principii care stau la baza legii:

a) „nesindicalizarea" lucrătorilor din serviciul statului;

b) „libertatea muncii" în sensul pedepsirii acelora care prin provocarea de greve „împiedică" pe oameni de a lucra[2].

[1] Publicată în M. Of. nr. 214 din 20 decembrie 1909.

[2] Dezbaterile Adunării Deputaților, nr. 21, şedința din data de 16 decembrie 1909.

Legea care reglementează dreptul de asociațiune al funcționarilor, meseriașilor, muncitorilor statului, județelor, comunelor și stabilimentelor publice numită astfel în expunerea de motive sau în uzul istoriei „Legea Orleanu" sau „Legea împotriva sindicatelor" numită de muncitori „Legea scelerată" lovea direct în mișcarea sindicală, în lupta grevistă. Legea a determinat un val de proteste împotriva ei, salariații organizând întruniri, demonstrații, petiții, memorii prin care au cerut abrogarea acestei măsuri anticonstituționale. După anul 1910 vor continua acțiunile de împotrivire față de aplicarea legii, ceea ce a determinat diminuarea, în mare măsură, a efectelor negative ale acesteia.

Problema reglementării pe cale legislativă a conflictelor de muncă a preocupat pe guvernanții României iar începând cu anul 1916, prevederile Legii Orleanu au fost completate cu legislația de război, starea de asediu și cenzura[1].

Reafirmată în 1918[2], legea marțială interzicea deschis organizațiile muncitorești și declararea grevelor. Grevele nu trebuiau tolerate sub niciun motiv în întreprinderile cu caracter militar iar în cele militarizate se vor aplica, în caz de nesupunere, măsurile disciplinare, potrivit legilor și regulamentelor militare[3].

Complexitatea fenomenelor sociale și necesitatea reglementării raporturilor juridice de muncă și capital au determinat în luna martie 1920 crearea Ministerului Muncii și Ocrotirilor Sociale[4].

De asemenea, au intrat în vigoare și unele măsuri cu caracter restrictiv, antigrevist și antimuncitoresc prin Decretul-lege privind așa numita „armată constructivă" în aprilie 1910, toate reprezentând etape care au prefațat punerea în vigoare a legii privind conflictele colective de muncă, numită Legea „Trancu-Iași" din septembrie 1920[5].

În vara anului 1920 a fost adoptată Legea „Trancu-Iași care prin dispozițiile ei punea accent pe necesitatea protejării producției capitaliste limitând considerabil dreptul la grevă. Prin această lege se ocroteau spărgătorii de grevă în ideea dezagregării mișcării greviste, în ruperea solidarității muncitorești în lupta lor împotriva exploatării capitaliste. Legea reglementa caracterul încetării colective a muncii, limitând de fapt, exercitarea dreptului la grevă numai la greva cu caracter pur profesional, suprimând greva politică. Legea interzicea orice întrerupere a lucrului în întreprinderile statului și în cele de interes public impunând salariaților acestora arbitrajul obligatoriu. Legea cuprindea măsuri împotriva chiar și a conflictelor colective de muncă care aveau revendicări cu caracter profesional. Pentru rezolvarea conflictului de lucru, noua măsură instituia „împăciuirea" și „arbitrajul", iar hotărârile date în favoarea lucrătorilor au avut un vizibil caracter de clasă și nu erau puse în aplicare.

Legea „Trancu-Iași" din 1920 cuprindea un capitol special intitulat „Sabotajul" ale cărui prevederi reglementau un nou delict, și anume sabotajul, noțiune în cadrul căreia erau încadrate două categorii de fapte ce determinau așa-zisa „scădere conștientă a

---

[1] *Colecțiunea de legi, regulamente, decrete, deciziuni ministeriale*, vol. I, Imprimeria Statului, Iași, 1918, p. 82, pp. 178-179.

[2] Publicată în M. Of. nr. 79 bis din 1 iulie 1981.

[3] Decretul-lege nr. 1327, publicat în M. Of. nr. 272 din 30 martie 1920, p. 1533, col. I.

[4] Decretul-lege nr. 1327 din 29 martie 1920, publicat în M. Of. nr. 122 din 5 septembrie 1920, p. 4239.

[5] Publicată în M. Of. nr. 122 din 5 septembrie 1920, p. 4239.

producției". Actele de sabotaj erau considerate nu numai distrugerea, deteriorarea și sustragerea mașinilor, materialelor și produselor, dar și rezistența pasivă a muncitorilor, formă de luptă a acestora împotriva exploatării capitaliste.

Legea „Trancu-Iași" a primit o puternică replică prin declanșarea și desfășurarea grevei generale din octombrie 1920, guvernanții fiind nevoiți să recurgă pentru a potoli furia revoluționară la prevederile stării de asediu care numai în cazuri excepționale, în vreme de război, puteau fi puse în aplicare.

Perioada cuprinsă între sfârșitul anului 1920 și primăvara anului 1921 s-a caracterizat prin permanentizarea stării de asediu și a cenzurii, a funcționării curților marțiale. În această perioadă s-au făcut pregătiri intense pentru adoptarea „Legii sindicatelor profesionale". În luna mai 1921 a fost adoptată Legea sindicatelor profesionale care a abrogat „Legea Orleanu" din 1909. Legea a fost determinată de frământările interne ale lucrătorilor, dar și de necesitatea unificării legislative care se impunea după desăvârșirea procesului de făurire a statului național român unitar și a reflectării în plan legislativ a obligațiilor României derivate din tratatele de pace încheiate după războiul mondial[1].

Noul instrument legislativ reprezenta concepția claselor dominante asupra modului de organizare a clasei muncitoare în cadrul orânduirii burgheze, rezolvarea burgheză a dreptului la asociere consacrat de Constituția din 1866 care însă nu a fost dezvoltat în cadrul unei legi speciale. Legea introducea două categorii de condiții pe care sindicatele erau obligate să le îndeplinească pentru a fi învestite cu personalitate juridică și pentru a dobândi libertatea de a activa în mod legal[2], și anume:

- prima condiție se referea la obiectul urmărit de o asociație profesională, respectiv sindicatele profesionale au scopul de a apăra și dezvolta interesele profesionale, și în niciun caz, aprecia ministrul Trancu-Iași, asociațiile profesionale „nu vor putea urmări scopuri străine celor de mai sus ca bunăoară, scopuri politice sau religioase și cu atât mai puțin, deci nu vor putea urmări scopuri ilicite contrare legilor țării, ordinii sau bunelor moravuri".

- a doua condiție se referea la dobândirea personalității juridice a sindicatului profesional fără vreun aviz prealabil.

Sindicatele erau învestite cu autoritatea de a putea efectua controale asupra modului de aplicare a legislației muncii în întreprinderi capitaliste și puteau desemna delegații în consiliile de conciliere și de arbitraj chiar și dintre membrii care nu lucrau în întreprinderi ce se aflau în conflict. Legea a acordat unele drepturi clasei muncitoare, precum înscrierea dreptului de asociere care se dezvoltă ca un drept constituțional, acordarea personalității juridice sindicatelor de lucrători.

Guvernul liberal din perioada 1922-1928 a adus modificări legii pentru reglementarea conflictelor de muncă, modificări care corespundeau mai bine intereselor statului burghez din acea perioadă.

---

[1] Tratat de pace între puterile aliate și asociate și Germania și Protocolurile semnate la Versailles la data de 28 iunie 1919, Imprimeria Statului, București, p. 112.

[2] Publicată în M. Of. nr. 69 din 11 mai 1921.

BCU IAȘI CENTRU UNIVERSITAR LIBRARY

Prin modificarea din aprilie 1922[1] s-a dezvoltat şi accentuat ideea obligativităţii arbitrajului, interzicându-se „orice încetare colectivă de lucru în toate întreprinderile şi instituţiile statului, judeţului sau comunei", precum şi în întreprinderile „care funcţionează în interesul public". Legea permitea muncitorilor să-şi trimită reprezentanţii în comisiile de arbitraj la paritate cu patronii.

Dreptul la grevă este interzis cu desăvârşire muncitorilor care nu aveau cetăţenia română, aceştia fiind constrânşi de autorităţi să devină spărgători de grevă iar în caz de refuz, trebuiau să părăsească teritoriul ţării. Ca urmare a luptelor muncitoreşti, cercurile guvernante au renunţat la acţiunile de militarizare a unor întreprinderi de stat sau furnizoare către stat, la introducerea muncii forţate, fiind nevoite să adopte măsuri legislative în direcţia protecţiei muncii, plăţii concedierilor, repausul duminical, asigurărilor sociale etc. De asemenea, au fost legiferate contractele colective de muncă şi regimul de muncă de 8 ore pe zi.

În mai 1921 a fost acordat muncitorilor dreptul de a se organiza în sindicate[2]. Mişcarea muncitorească a folosit posibilităţile oferite de legea asupra sindicatelor profesionale pentru organizarea muncitorilor în sindicate, ocolind prevederile reacţionare ale legii.

În anul 1924 a fost adoptată Legea asupra persoanelor juridice[3] care avea drept scop să precizeze condiţiile pe care trebuie să le îndeplinească o organizaţie spre a obţine calitatea de persoană juridică. Această lege acorda statului dreptul de supraveghere şi control asupra tuturor persoanelor juridice având sarcina să urmărească prin organele sale ca acestea să-şi îndeplinească menirea în conformitate cu statutele şi actele constitutive şi să nu lucreze împotriva bunelor moravuri, ordinii publice şi siguranţei statului.

Hotărârile statului socotite ca fiind contrare ordinii publice şi siguranţei statului puteau să fie suspendate arbitrar de către delegaţii ministerelor, judeţelor şi comunelor.

Dobândirea personalităţii juridice a sindicatului va fi condiţionată de obţinerea avizului prealabil al ministerului în competenţa căruia cade asociaţia şi va fi acordată de tribunalul civil din circumscripţia căruia îşi avea sediul sindicatul respectiv. Dacă un sindicat îşi alegea un nou comitet sau dacă îşi completa organul de conducere cu un nou membru era necesară înregistrarea la tribunal.

Statutul funcţionarilor publici promulgat la data de 19 iunie 1923 a reglementat dreptul de asociere în sindicate[4]. Funcţionarii publici de orice categorie se puteau asocia între ei pentru scopuri culturale, economice sau profesionale, neavând însă dreptul de a discuta şi nici adopta rezoluţii cu caracter politic. Legea prevedea sancţiuni severe pentru părăsirea parţială sau generală a serviciului de către funcţionari, conduită apreciată ca fiind o „dezertare de la datorie care periclitează interesele generale, publice". Printre sancţiuni figurau: dizolvarea asociaţiei, trimiterea în judecată a celor vinovaţi, confiscarea fondurilor etc.

În anul 1927 Legea persoanelor juridice a suferit modificări pe linia simplificării într-o anumită măsură a formalităţilor cerute de stat pentru înfiinţarea asociaţiilor profesionale.

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 11 din 14 aprilie 1922.
[2] Publicată în M. Of. nr. 41 din 26 mai 1921.
[3] Publicată în M. Of. nr. 27 din 6 februarie 1924.
[4] Publicat în M. Of. nr. 60 din 19 iunie 1923.

II.2. Perioada 1929-1932

Adoptarea de noi legi în domeniul muncii a avut loc într-un climat economic, politic, social deosebit de complex şi contradictoriu, ceea ce a imprimat caracteristici specifice legislaţiei.

Printre primele legi ale muncii adoptate în anii de început ai crizei economice se numără Legea asupra contractelor de muncă din aprilie 1929[1] socotită ca piatră unghiulară a legislaţiei muncii. Existenţa contractului colectiv de muncă din 1919 a facilitat în timp impunerea legii asupra contractelor de muncă, context în care a fost abrogat art. 1472 C. civ. din 1865 potrivit căruia patronul era crezut pe cuvânt pentru durata angajării şi salariul cuvenit lucrătorului. Greva sau lock-out-ul nu constituiau motive pentru desfiinţarea contractelor individuale de muncă, îngrădind astfel abuzurile patronilor în concedierea muncitorilor.

Contractul colectiv de muncă se încheia în formă scrisă sub sancţiunea nulităţii şi cuprindea clauze referitoare la condiţiile de muncă, salarizare. Contractul colectiv de muncă înceta fie prin acordul părţilor, fie din iniţiativa unei părţi dacă era stipulată o asemenea posibilitate.

II.3. Perioada 1932-1933

În perioada 1932-1933 au fost adoptate trei din cele mai însemnate legi ale muncii din România, şi anume:

- Legea pentru înfiinţarea şi organizarea camerelor de muncă[2] care a statuat asupra scopului înfiinţării camerelor de muncă, şi anume ca „organe de reprezentare şi ocrotire a intereselor particularilor şi ale meseriaşilor". În competenţa acestor organe sunt cuprinse şi atribuţiuni privind obligaţia de a stărui pe lângă autorităţile publice şi de a colabora cu acestea la stricta aplicare a prevederilor legale referitoare la nerespectarea contractului colectiv de muncă, drepturile stipulate în acest act putând fi valorificate în justiţie.

Legea prezenta anumite lacune, şi anume:

- îşi propunea ca scop realizarea păcii sociale, a înţelegerii şi conlucrării între exploatatori şi exploataţi, lucru care în mod obiectiv nu era posibil;

- să intervină pentru aplanarea conflictelor, şi nu pentru soluţionarea lor în interesul celor îndreptăţiţi.

Chiar iniţiatorul legii care a reglementat proceduri democratice ce interesau masele largi cere prin „Buletinul muncii" din 1932 ca noile instituţii să nu devină în niciun caz „organul de luptă al muncitorilor".

- Legea pentru înfiinţarea şi organizarea jurisdicţiei muncii din 1933 cuprindea prevederi referitoare la competenţa instanţei de judecată, modul de organizare al instanţei, procedură etc.

- Legea pentru unificarea asigurărilor sociale din 1933 se referea la asigurarea obligatorie şi facultativă de persoane, organizarea administrativă a Caselor de asigurare socială etc.

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 74 din 5 aprilie 1929.
[2] Publicată în M. Of. nr. 238 din 11 octombrie 1932.

BCU ASSE CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

II.4. Perioada 1934-1940

La data de 11 februarie 1938, regele Carol al II-lea a emis Decretul-lege prin care se introduce starea de asediu pe tot cuprinsul ţării[1] pentru „necesitatea superioară de a asigura liniştea publică şi ordinea de stat"[2]. Toate puterile atribuite de legi şi regulamente cu privire la menţinerea ordinii publice şi siguranţa statului treceau în mâinile autorităţilor militare iar atribuţiile de poliţie şi de siguranţă generală a statului se exercitau sub ordinele Ministerului de Interne.

În anul 1938 a fost adoptată legea privind desfiinţarea sindicatelor şi înfiinţarea în locul lor a breslelor de lucrători, funcţionari particulari şi meseriaşi. Sub pretextul continuităţii şi adaptării sindicatelor la condiţiile nou create, dictatura regală a dat breslelor de la început un caracter corporatist. Cercetarea documentelor de arhivă şi informaţiile culese din publicistica anilor 1938-1940 au oferit posibilitatea de reconstituire a modificărilor legislaţiei contractelor colective de muncă în timpul dictaturii regale şi au evidenţiat amploarea luptei revoluţionare a clasei muncitoare în acest domeniu.

În luna noiembrie 1938 a fost publicat Regulamentul pentru modificarea unor articole în legătură cu Legea contractului colectiv de muncă[3]. Lupta muncitorilor viza:

- încheierea unor noi contracte colective de muncă,
- majorarea salariilor cu 6-8%,
- calcularea impozitelor în mod exact,
- specificarea tuturor reţinerilor, amenzilor care nu puteau fi mai mari de 10% şi care erau utilizate în interesul muncitorilor în cazuri grele şi niciun muncitor nu putea fi concediat din cauza participării la conflictelor de muncă.

În anii dictaturii regale o parte din conflictele de muncă au luat o puternică amploare transformându-se în grevă. Pentru a stăvili luptele greviste care aveau ca obiective principale obţinerea de libertăţi democratice şi acordarea drepturilor economice consfinţite prin legile muncii, dictatura regală a luat măsuri pentru a interzice dreptul la grevă. Astfel, la data de 24 iulie 1940, prin publicarea legii pentru stabilirea regimului muncii în împrejurări excepţionale a fost interzisă greva şi totodată au fost anulate prevederile art. 4 şi 5 din Legea pentru reglementarea conflictelor colective de muncă din 1920. Potrivit art. 8 alin. (2) din Legea pentru reglementarea conflictelor de muncă din 1940, orice provocare de încetare colectivă a muncii era pedepsită cu îndoitul sancţiunilor stabilite de art. 28 alin. (2) iar în caz de încetare colectivă a lucrului în orice fel de întreprindere industrială, comercială sau transporturi, Consiliul de Miniştri va putea hotărî rechiziţionarea localurilor şi materialelor personalului de conducere şi execuţie, precum şi a tot ce este necesar pentru a asigura funcţionarea acelor întreprinderi.

II.5. Perioada 1940-1944

Această perioadă se caracterizează prin militarizarea instituţiilor şi întreprinderilor, accentuarea înăspririi măsurilor de ordin penal, măsuri pentru suspendarea Constituţiei,

---

[1] Publicat în M. Of. nr. 34 din 11 februarie 1938.
[2] Arhiva istorică centrală, fond Preşedinţia Consiliului de Miniştri, dosar I, 1938, filele 3-15, p. 230.
[3] Publicat în M. Of. nr. 271 din 21 noiembrie 1938.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

interzicerea partidelor politice, generalizarea şi permanentizarea stării de asediu, trecerea atribuţiilor de jurisdicţie în competenţa organelor militare, interzicerea presei democratice etc. ceea ce a determinat lichidarea drepturilor şi libertăţilor oamenilor muncii. Încetarea individuală sau colectivă a lucrului era considerată sabotaj şi era pedepsit cu temniţă grea de la 5 la 20 de ani dacă nu avea încuviinţarea comandantului militar.

Legea contractelor colective de muncă era pusă în directă legătură şi cu legea pentru reprimarea faptelor ce puneau în primejdie existenţa şi interesele statului dictaturii militaro-fascistă. Prevederea aplicării pedepsei cu moartea acelora care îndemnau prin viu grai sau prin orice mijloace de nesupunere faţă de „noua ordine" era una dintre măsurile prin care regimul urmărea înăbuşirea luptei clasei muncitoare.

II.6. Perioada 23 august 1944-22 decembrie 1989

Noua orânduire socială instaurată îşi pune amprenta şi în planul legislaţiei muncii. Actele normative care nu corespundeau orânduirii politice au fost abrogate şi au fost adoptate noi acte normative ce vizau sindicatele profesionale (Legea nr. 52/1945) şi alte acte în planul dreptului individual al muncii.

Constituţia din 1948 înscrie pentru prima dată principiul dreptului la muncă şi garanţiile acestuia şi consacră printre alte drepturi în domeniul muncii şi dreptul la asociere (art. 32).

La 8 iunie 1950 a fost adoptat primul cod al muncii[1], apariţia acestuia fiind determinată de necesitatea deosebită de reglementare corespunzătoare şi sistematică a noilor raporturi de muncă[2]. Acest cod a pus bazele constituirii unei noi ramuri de drept, dreptul muncii[3].

După adoptarea Constituţiei din 1965 s-a impus elaborarea unui nou cod al muncii, astfel încât acesta a fost adoptat prin Legea nr. 10/1972. Caracteristica relaţiei de muncă în această perioadă este de a nu permite nicio negociere a vreunui aspect, actele normative reglementând toate aspectele ce luau naştere în cadrul acestei relaţii.

II.7. Perioada de după 22 decembrie 1989

Această perioadă se caracterizează printr-o schimbare structurală a legislaţiei în domeniul muncii cel puţin sub două aspecte: adaptarea la cerinţele noii etape pe care o parcurge economia naţională şi alinierea legislaţiei muncii la normele internaţionale. În acest context au fost abrogate acte normative, fie total, fie parţial, au fost elaborate noi acte normative care să ofere pârghii dezvoltării economiei de piaţă, dreptul muncii devenind dintr-un drept centralizat, statal, un drept negociat[4]. În domeniul dreptului colectiv al muncii a fost adoptată legea contractului colectiv de muncă[5], legea sindicatelor[6].

---

[1] Legea nr. 3/1950, publicată în B. Of. nr. 50 din 8 iunie 1950.
[2] M. Witzman, *Dreptul muncitoresc în anii puterii populare*, în Justiţia Nouă nr. 4/1959, p. 675.
[3] S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii, Tratat*, vol. I, 1978, p. 40.
[4] C-tin Belu, *Dreptul muncii*, Ed. Cugetarea Tigero, Craiova, 1995, p. 4.
[5] Legea nr. 31/1991, Legea nr. 130/1996, Legea nr. 168/1999, Legea nr. 62/2011.
[6] Legea nr. 54/1991, Legea nr. 54/2003, Legea nr. 62/2011.

CAPITOLUL II
DIALOGUL SOCIAL

Secţiunea I
Dialogul social

I.1. Consideraţii introductive

Dialogul social este considerat, pretutindeni în lume, extrem de util în soluționarea gravelor probleme sociale, consecință a globalizării, a modului în care sunt repartizate costurile şi avantajele schimburilor economice[1]. Dialogul social şi pacea socială nu constituie obiective în sine, în realitate existența lor contribuie la dezvoltarea economică durabilă, la asigurarea, pentru cetățeni, în condiții normale, a unei vieți decente[2].

Modul în care este reglementată problematica libertății de asociere şi dialogul social reprezintă o importanță deosebită deoarece cele două sunt componente fundamentale ce dau măsură organizării şi funcționării unei societăți democratice[3], idee ce rezultă şi din textul Comunicării Comisiei Europene[4] conform căreia „implicarea activă a partenerilor sociali este esențială pentru a asigura că flexisecuritatea oferă beneficii tuturor. De asemenea, este important ca toate părțile interesate implicate să fie pregătite să accepte şi să îşi asume responsabilitatea pentru schimbări... Partenerii sociali sunt cei mai în măsură să abordeze nevoile angajatorilor şi lucrătorilor şi să descopere sinergiile dintre aceştia, de ex. în modul de organizare a muncii sau în dezvoltarea conceptului şi punerea în aplicare a strategiilor de învățare pe tot parcursul vieții".

Dialogul social reprezintă un factor determinant în realizarea păcii sociale. Izvorul obligației de pace socială poate fi legal şi contractual[5] respectiv:

a) izvor legal pe care îl întâlnim în sistemele de drept în care legea interzice greva pe parcursul derulării contractului colectiv de muncă, independent dacă părțile au introdus vreo obligație de pace socială în acordul lor; în dreptul român cât timp contractul colectiv de muncă este în vigoare, pacea socială este obligatorie.

b) izvor contractual ori de câte ori partenerii sociali sunt cei care se înțeleg cu privire la pacea socială, aceasta putând fi *implicită* atunci când jurisprudența a statuat că ar decurge automat din contractul colectiv de muncă în baza principiului *pacta sunt servanta* (sistemul german de drept) şi *expresă* în mod obligatoriu (pentru a produce efecte) în

---

[1] Al. Țiclea, *Dreptul muncii, curs universitar*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 53; C.-A. Moarcăş Costea, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, p. 44.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 97.

[3] N. Voiculescu, *Scurte consideraţii privind evoluția reglementărilor în materia dialogului social*, în volumul *Conferința națională „Aspecte controversate în interpretarea şi aplicarea prevederilor Codului muncii şi ale dialogului social"*, Sibiu, 27 noiembrie 2012, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2013, p. 34.

[4] Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic şi Social şi Comitetul Regiunilor.

[5] R. Dimitriu, *Legea privind soluționarea conflictelor de muncă*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2007, pp. 2-3.

BABEŞ-BOLYAI UNIVERSITY LIBRARY

sistemele de drept în care greva poate fi declanşată oricând, inclusiv pe parcursul derulării contractului colectiv de muncă (sistemul belgian).

Dialogul social în dreptul intern trebuie abordat ca ansamblul mecanismelor şi formelor de cooperare, consultare[1] care poate viza acţiuni sau măsuri întreprinse de Guvern, acesta urmând să cunoască punctul de vedere al celorlalte părţi pentru a se ajunge la un consens asupra subiectului în discuţie, negociere şi informare reciprocă care permit implicarea angajată a organizaţiilor de lucrători, angajatori, actori ai economiei sociale şi autorităţi guvernamentale în stabilirea, acceptarea şi gestionarea coerentă a politicilor naţionale şi europene în domeniul ocupării, formării iniţiale şi continue, egalităţii de tratament, incluziunii sociale şi accesul pe piaţa muncii, inclusiv prin promovarea unor soluţii negociate şi acţiuni comune, angajate în parteneriate naţionale sau/şi transfrontaliere pentru o abordare integrată a problematicii pieţei incluzive a muncii.

I.2. Principiile dialogului social

În România, dialogul instituţionalizat cuprinde două componente majore respectiv, dialogul social tripartit, între sindicate, patronate şi Guvern, din cadrul Consiliului Naţional Tripartit pentru Dialog Social şi al comisiilor de dialog social constituite la nivel central şi local în baza Legii nr. 62/2011 – legea dialogului social, şi dialogul bipartit care se regăseşte preponderent în procesul de negociere şi încheiere a contractelor colective de muncă.

1) Bipartitismul, tripartitismul[2] în dreptul internaţional

În doctrină[3] s-a considerat că dialogul social sub aspect conceptual cuprinde două componente esenţiale:

a) relaţia dintre sindicate şi patronate (bipartitism)

Convenţia nr. 98/1949 a OIM privind aplicarea principiilor de organizare şi negociere colectivă a stabilit că dacă este necesar, trebuie luate măsuri corespunzătoare condiţiilor naţionale pentru a încuraja şi a promova dezvoltarea şi folosirea cea mai largă a procedurilor de negociere voluntară a contractelor colective între patroni şi organizaţiile de patroni, pe de o parte, şi organizaţiile de muncitori, pe de altă parte. Această relaţie se manifestă la nivel de unitate, sector de activitate, grup de unităţi, structuri teritoriale.

Convenţia nr. 135/1971 a OIM privind protecţia reprezentanţilor lucrătorilor în întreprinderi şi înlesnirile ce se acordă acestora a prevăzut la art. 2. că în întreprinderi trebuie să se acorde înlesniri reprezentanţilor lucrătorilor pentru a putea să-şi îndeplinească repede şi eficace funcţiile lor prin luarea în considerare a caracteristicilor

---

[1] Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie, doctrină, jurisprudenţă*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2013, p. 133.

[2] Pentru detalii utilizare termen tripartitism sau tripartism, a se vedea T. Hristea, RRDM nr. 1/2002, pp. 41-43.

[3] V. Dorneanu, *Dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 129.

sistemului de relaţii profesionale aplicabile în ţara respectivă, precum şi de nevoile, importanţa şi posibilităţile întreprinderii interesate.

Conferinţa generală a OIM de la Geneva din 1981 reafirmând prevederea din Declaraţia de la Philadelphia care recunoştea „obligaţia solemnă pentru OIM de a susţine realizarea, în cadrul diferitelor naţiuni ale lumii, a unor programe apte să realizeze ... recunoaşterea efectivă a dreptului la negociere colectivă" a adoptat Convenţia nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective care a stabilit în art. 2 că termenul de negociere colectivă se aplică tuturor negocierilor care au loc între o persoană sau un grup de persoane care angajează, pe de o parte, şi una ori mai multe organizaţii ale lucrătorilor, pe de altă parte, în vederea:

- fixării condiţiilor de muncă şi de angajare;
- reglementării relaţiilor între cei ce angajează lucrători;
- reglementării relaţiilor între cei ce angajează sau organizaţiile lor şi una sau mai multe organizaţii ale lucrătorilor.

Carta socială europeană[1] a reglementat prin:

- art. 5 dreptul relativ la dreptul sindical care statuează asupra libertăţii de a constitui organizaţii sindicale şi de a adera la aceste organizaţii, principiu aplicabil patronilor şi lucrătorilor. Această prevedere cuprinde o dublă obligaţie[2] având un caracter pozitiv (de a face) şi un caracter negativ (de a nu face). Punerea în practică a primei obligaţii susţine autorul, impune absenţa din ordinea juridică a dispoziţiilor legislative sau a oricărei practici administrative care ar aduce atingere libertăţii patronilor şi lucrătorilor de a constitui organizaţii profesionale sau de a adera la aceste organizaţii. Statul contractant este obligat să adopte, pe cale legislativă sau în alt mod, măsuri adecvate destinate să garanteze exercitarea libertăţii contractuale şi, în special, să protejeze organizaţiile lucrătorilor împotriva oricărei ingerinţe din partea patronilor. În ceea ce priveşte aspectul negativ, autorul subliniază că şi acesta este protejat de art. 5 în sensul că prevederea nu ia poziţie în privinţa admisibilităţii clauzelor sau practicilor de securitate socială.

- art. 6 dreptul la negociere colectivă în sensul că recunoaşterea dreptului la negociere colectivă este corelată cu aceea a dreptului la grevă, reglementare ce reprezintă un progres normativ având în vedere că atât OIM, cât şi anumite state membre ale Consiliului Europei nu recunosc acest drept prin actele adoptate. Acest drept se referă la modalităţile de colaborare dintre partenerii sociali, şi anume consultări asupra unor probleme de interes comun, negocieri în vederea încheierii contractelor colective, concilierea şi arbitrajul voluntar în vederea soluţionării eventualelor conflicte de muncă.

În cadrul UE întâlnim mai multe documente care consacră relaţia sindicat-patronat, şi anume:

- Carta Comunităţii privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor (1989) care la art. 11-14 consacră dreptul la libertatea de asociere şi negociere colectivă.

---

[1] A fost semnată de statele membre ale Consiliului Europei la data de 18 octombrie 1961 la Torino, a intrat în vigoare la data de 26 februarie 1965 şi a fost ratificată de România prin Legea nr. 74/1999, publicată în M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999.

[2] A. Popescu, *Impactul ratificării Cartei sociale europene revizuite asupra legislaţiei muncii şi a legislaţiei protecţiei sociale din România*, în Dreptul nr. 9/1999, p. 9.

- Tratatul de la Maastricht (1991) care a propus ca una dintre direcțiile de acțiune să fie creșterea rolului partenerilor sociali (ceea ce s-a numit subsidiaritatea orizontală) prin asocierea lor la elaborarea reglementărilor comunitare, aceste reguli luând, dacă se dorește, forma acordurilor colective europene.

- Carta drepturilor fundamentale (2000) cuprinde o serie de drepturi fundamentale în domeniul muncii printre care și dreptul la negociere (art. 28).

- Tratatul de instituire a unei Constituții pentru Europa (2004) stabilește în domeniul ocupării forței de muncă și al politicii sociale pentru menținerea competitivității economiei UE reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor lucrătorilor și patronatului, inclusiv co-gestionarea.

b) relația sindicat-patronat-Guvern (tripartitism)

Tripartitismul este considerat principiul fundamental al Organizației Internaționale a Muncii, aceasta fiind singura instituție internațională care funcționează pe baza acestui principiu. Politica și programele OIM sunt formulate de reprezentanții patronatelor și ai sindicatelor care se găsesc pe poziție de egalitate cu reprezentanții guvernelor.

Organizația Internațională a Muncii/OIM (International Labour Organization – ILO) a fost înființată în anul 1919 iar din anul 1946 a devenit o agenție specializată a ONU.

OIM s-a fondat în contextul negocierilor de pace de după încheierea primului război mondial, Conferința de Pace de la Paris din 1919, care a stabilit o Comisie a legislației internaționale a muncii. Comisia a adoptat un text la data de 11 aprilie 1919 care a devenit parte a Tratatului de pace de la Versailles (XIII), document ce consideră că o pace universală și durabilă nu se poate stabili decât pe baza justiției sociale.

Prin Convenția nr. 144/1976 privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale, OIM a statuat la art. 2 că orice stat membru al organizației care ratifică convenția, se angajează să pună în practică procedurile care asigură consultări eficace între reprezentanții guvernului, ai celor ce angajează și ai muncitorilor asupra problemelor privind activitățile OIM.

În țările dezvoltate s-au constituit organisme tripartite, fie în baza prevederilor constituționale, precum Franța, Italia, fie în temeiul unor legi organice, Olanda, Belgia. Aceste organisme au rol consultativ și realizează dialogul social, medierea intereselor individuale cu cele naționale.

2) Bipartitismul, tripartitismul în dreptul intern

Dialogul social, în sensul propriu al cuvântului, trebuie să aibă o formă instituționalizată, promovând încredere și transparență[1].

Dialogul social presupune recunoașterea și practicarea mecanismului tripartit în luarea deciziilor esențiale ce privesc, între altele, raporturile de muncă și politică salarială[2], sens în care legea fundamentală, Constituția, a statuat prin art. 41 alin. (5) că

[1] R. Dimitriu, *Conflictele de muncă și soluționarea lor*, Ed. Tribuna Economică, București, 2006, p. 235.
[2] I.T. Ștefănescu, M. Volonciu, R. Dimitriu, *Dreptul muncii*, Academia de Studii Economice București, 1998, p. 39.

dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.

Pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalitățile de consultări și dialog permanent între partenerii sociali (art. 211 C. mun.).

Potrivit art. 1 lit. b) din Legea nr. 62/2011, prin dialog social se înțelege procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează[1], se consultă[2] și negociază[3] în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun.

S-a apreciat[4] că legiuitorul român a reglementat o serie de aspecte ale dialogului social și negocierii colective de natură a asigura în optica sa, condiții pentru instaurarea unei păci sociale stabile, și anume:

- raportul dintre lege și contractul colectiv de muncă încheiat la diverse nivele,
- instituționalizarea obligației de a negocia,
- reglementarea condiției reprezentativității partenerilor sociali la negocierea colectivă,
- extinderea automată a efectelor juridice ale contractelor colective de muncă prin prevederea opozabilității lor *erga omnes*,
- limitarea posibilității declarării grevei doar la cazul conflictelor de interese (în reglementarea actuală conflicte colective de muncă).

I.3. Organisme tripartite în cadrul dialogului social

Structurile tripartite reunesc reprezentanții statului, patronatelor și sindicatelor, în condiții egale, pentru a dezbate probleme legate de forța de muncă și politici de ocupare, protecție a acesteia.

➧ Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social

Potrivit art. 75 din Legea dialogului social, în vederea promovării bunelor practici din domeniul dialogului social tripartit la cel mai înalt nivel, se constituie Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, organism consultativ la nivel național al partenerilor sociali.

Componența Consiliului Național Tripartit reflectă rolul pe care îl are acest organism în cadrul dialogului social și este format din:

a) președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național;

b) reprezentanți ai Guvernului, desemnați prin decizie a primului-ministru, cel puțin la nivel de secretar de stat, din fiecare minister, precum și din alte structuri ale statului, conform celor convenite cu partenerii sociali;

---

[1] Potrivit art. 1 lit. i) din Legea dialogului social, prin informare se înțelege transmiterea de date de către angajator către sindicat sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză.

[2] Potrivit art. 1 lit. ii) din Legea dialogului social, prin consultare este definit schimbul de opinii în cadrul dialogului social.

[3] În conformitate cu art. 1 lit. iii) din Legea dialogului social prin negociere colectivă se înțelege negocierea dintre angajator sau organizația patronală și sindicat ori organizația sindicală sau reprezentații angajaților, după caz, care urmărește reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre cele două părți, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun.

[4] R. Dimitriu, *Conflictele de muncă și soluționarea lor*, Ed. Tribuna Economică, București, 2006, p. 238.

c) reprezentantul Băncii Naționale a României, președintele Consiliului Economic și Social și alți membri convenți cu partenerii sociali.

Consiliul Național Tripartit este prezidat de primul-ministru, locțiitorul de drept al acestuia fiind ministrul muncii, familiei și protecției sociale și persoanelor vârstnice.

Consiliul Național Tripartit are următoarele atribuții[1]:

a) asigură cadrul de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată;

b) dezbate și analizează proiectele de programe și strategii elaborate la nivel guvernamental;

c) elaborează și susține implementarea strategiilor, programelor, metodologiilor și standardelor în domeniul dialogului social;

d) soluționează pe calea dialogului tripartit a diferendelor de natură socială și economică;

e) negociază și încheie acordurile și pactele sociale, precum și alte înțelegeri la nivel național și monitorizează aplicarea acestora;

f) analizează și, după caz, aprobă solicitările de extindere a aplicării contractelor colective de muncă la nivel sectorial pentru toate unitățile din sectorul respectiv de activitate;

g) alte atribuții convenite între părți.

Consiliul Național Tripartit își elaborează regulamentul propriu de organizare și funcționare, care se aprobă în plenul acestuia.

La ședințele Consiliului Național Tripartit pot fi invitați reprezentanți ai altor autorități ale statului sau experți, conform celor convenite între părți.

Consiliului Economic și Social

Legea nr. 248/2013[2] reglementează organizarea și funcționarea Consiliului Economic ca organism consultativ al Parlamentului și al Guvernului României în domeniile de specialitate stabilite prin prezenta lege.

Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național dintre organizațiile patronale, organizațiile sindicale și reprezentanți ai asociațiilor și fundațiilor neguvernamentale ai societății civile.

Consiliul Economic și Social este consultat obligatoriu asupra proiectelor de acte normative inițiate de Guvern sau a propunerilor legislative ale deputaților ori senatorilor. Rezultatul acestei consultări se concretizează în avize la proiectele de acte normative.

Domeniile de specialitate ale Consiliului Economic și Social sunt:

a) politicile economice;

b) politicile financiare și fiscale;

c) relațiile de muncă, protecția socială și politicile salariale;

d) agricultură, dezvoltare rurală și protecția mediului;

e) protecția consumatorului și concurență loială;

---

[1] Art. 78 din Legea dialogului social.

[2] Publicată în M. Of. nr. 456 din data de 24 iulie 2013.

BCU "CAROL I" CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

f) cooperație, profesii liberale și activități independente;

g) drepturi și libertăți ale asociațiilor și fundațiilor neguvernamentale;

h) politicile în domeniul sănătății;

i) politicile în domeniul educației, cercetării și culturii.

Consiliul Economic și Social se poate autosesiza sau poate fi sesizat de orice autoritate publică ori de organizațiile patronale sau sindicale reprezentative la nivel național, precum și de reprezentanții societății civile asupra unor stări de fapt, evoluții ori evenimente economico-sociale de interes național context în care emite puncte de vedere și recomandări pe care le comunică autorităților, instituțiilor sau organizațiilor patronale, sindicale ori ale societății civile cu atribuții, competențe sau interese în domeniu.

Consiliul Economic și Social exercită următoarele atribuții (art. 5 din lege):

a) avizează proiectele de acte normative din domeniile de specialitate inițiate de Guvern, precum și propunerile legislative ale deputaților și senatorilor, invitând inițiatorii la dezbaterea actelor normative. Avizul în situația în care a fost emis în condițiile legii sau punctele de vedere transmise vor însoți în mod obligatoriu proiectul de act normativ, până la adoptare. Avizele favorabile nu se motivează. Avizele cu observații și propuneri vor cuprinde motivarea completă a fiecărei obiecții sau propuneri. Avizele nefavorabile vor cuprinde în mod obligatoriu motivarea acestora. Avizele se adoptă prin votul plenului, cu o majoritate de două treimi din numărul membrilor Consiliului Economic și Social prezenți. În cazul în care nu se poate adopta un aviz se vor transmite inițiatorului punctele de vedere ale părților exprimate în Plenul Consiliului Economic și Social. Avizul Consiliului Economic și Social sau punctele de vedere ale părților se transmit în scris inițiatorului actului normativ, sub semnătura președintelui. În îndeplinirea atribuțiilor Consiliul Economic și Social are obligația de a analiza proiectele de acte normative primite și de a transmite avizul său în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la primirea solicitării, depășirea termenului dă dreptul inițiatorului să transmită proiectele de acte normative spre adoptare fără avizul Consiliului Economic și Social, cu menționarea acestei situații.

b) elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din propria inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale;

c) semnalează Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative;

d) urmărește îndeplinirea obligațiilor ce decurg din Convenția nr. 144/1976 a Organizației Internaționale a Muncii privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii, adoptată la 2 iunie 1976 la Geneva, ratificată de România prin Legea nr. 96/1992.

Funcționarea Consiliului Economic și Social este asigurată de:

A) plen (art. 11 din lege)

Plenul Consiliului Economic și Social este constituit dintr-un număr de 45 de membri, incluzând președintele și vicepreședinții. Desemnarea membrilor Plenului Consiliului Economic și Social se face după cum urmează:

a) 15 membri numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național, constituind partea patronală;

b) 15 membri numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național, constituind partea sindicală;

c) 15 membri reprezentând societatea civilă, constituind partea societății civile, numiți prin decizie a prim-ministrului, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, în conformitate cu prevederile art. 12, din cadrul structurilor cooperatiste, profesiunilor liberale, organizațiilor pentru protecția consumatorilor, comunității științifice și academice, organizațiilor de agricultori, organizațiilor de pensionari, organizațiilor comunităților locale, asociațiilor care reprezintă familia și persoanele cu dizabilități și al altor organizații neguvernamentale cu activități în domeniile de competență ale Consiliului Economic și Social.

Fiecare confederație sindicală și patronală reprezentativă la nivel național are de drept câte un loc în Plenul Consiliului Economic și Social. Repartizarea celorlalte locuri disponibile atât pentru partea sindicală, cât și pentru partea patronală până la concurența numărului de 15 locuri se face prin consens, iar, în caz de dezacord, prin vot, în cadrul fiecărei părți, cu majoritate de trei pătrimi din numărul total al confederațiilor.

B) birou executiv (art. 22 din lege)

Biroul executiv al Consiliului economic și Social este alcătuit din președinte, cei 3 vicepreședinți și câte un membru din fiecare parte. Funcția de președinte este asigurată prin rotație de fiecare parte, pe durata mandatului plenului. Biroul executiv al Consiliului Economic și Social asigură conducerea în intervalul dintre ședințele plenului.

Atribuțiile și modul de lucru ale biroului executiv sunt stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Economic și Social.

C) președinte și vicepreședinți (art. 23 și 25 din lege)

Președintele Consiliului Economic și Social este ales la propunerea părților prin votul plenului, dintre membrii acestuia, cu o majoritate de trei pătrimi din numărul total al membrilor Consiliului Economic și Social.

Mandatul președintelui Consiliului Economic și Social este valabil pe durata mandatului Plenului Consiliului Economic și Social.

Președintele Consiliului Economic și Social este ordonator principal de credite.

Președintele Consiliului Economic și Social îndeplinește următoarele atribuții (art. 24 din lege):

a) reprezintă Consiliul Economic și Social în fața Parlamentului, a Guvernului și a celorlalte autorități publice, precum și în relațiile cu terții în baza unui mandat aprobat de Plenul Consiliului Economic și Social;

b) semnează actele Consiliului Economic și Social;

c) angajează și, după caz, numește, potrivit legii, personalul din aparatul Consiliului Economic și Social;

d) exercită orice alte atribuții care îi revin potrivit legii sau hotărârilor plenului.

Atribuţiile vicepreşedinţilor Consiliului Economic şi Social se stabilesc prin regulamentul de organizare şi funcţionare.

D) comisii de specialitate permanente (art. 26 din lege)

Comisiile de specialitate sunt structurile Consiliului Economic şi Social care analizează problemele specifice domeniilor de activitate pentru care sunt constituite şi care propun plenului măsuri de soluţionare a acestora.

În cadrul comisiilor de specialitate sunt analizate proiectele de acte normative înaintate de iniţiatori şi sunt elaborate proiectele de avize ce vor fi supuse dezbaterii Plenului Consiliului Economic şi Social.

În structura Consiliului Economic şi Social sunt organizate comisii de specialitate permanente sau temporare.

Comisiile de specialitate permanente sunt următoarele:

a) Comisia pentru dezvoltare economică, competitivitate şi mediu de afaceri;
b) Comisia pentru incluziune socială şi protecţie socială;
c) Comisia pentru relaţiile de muncă şi politică salarială;
d) Comisia pentru agricultură, dezvoltare rurală şi protecţia mediului;
e) Comisia pentru educaţie, cercetare, formare profesională, sănătate şi cultură;
f) Comisia pentru protecţia consumatorului şi concurenţă loială;
g) Comisia pentru cooperaţie, profesii liberale şi activităţi independente;
h) Comisia pentru drepturi şi libertăţi ale asociaţiilor şi fundaţiilor neguvernamentale;
i) Comisia pentru administraţie publică şi ordine publică.

Prin regulamentul propriu de organizare şi funcţionare pot fi constituite comisii de specialitate temporare pentru soluţionarea unor probleme care se ivesc în domenii specifice de activitate.

E) secretariat tehnic (art. 31 din lege)

În structura Consiliului Economic şi Social funcţionează un secretariat tehnic, care este aparatul de lucru de specialitate şi tehnico-administrativ.

În cadrul secretariatului tehnic se pot constitui departamente şi alte structuri funcţionale, conform structurii organizatorice aprobate de Plenul Consiliului Economic şi Social.

Secretariatul tehnic al Consiliului Economic şi Social este condus de un secretar general, numit de Plenul Consiliului Economic şi Social, atribuţiile acestuia fiind stabilite prin regulamentul propriu de organizare şi funcţionare.

Constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale şi la nivel teritorial

În cadrul ministerelor şi al altor instituţii publice, prevăzute în anexa nr. 1 din Legea dialogului social, precum şi la nivelul judeţelor şi al municipiului Bucureşti se constituie şi vor funcţiona comisii de dialog social, formate din reprezentanţii administraţiei publice centrale sau locale, reprezentanţii organizaţiilor patronale şi ai organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel naţional[1].

[1] Art. 120 din Legea dialogului social.

Comisiile de dialog social se constituie la nivel:

A) de minister şi instituţii publice

Ministerele pot aproba înfiinţarea unor subcomisii de dialog social sau a unor grupuri de lucru formate din persoane desemnate de plenul comisiilor respective.

Din comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor şi al instituţiilor publice fac parte:

a) reprezentanţi ai ministerelor sau ai respectivelor instituţii publice, numiţi prin ordin al ministrului, respectiv al conducătorului instituţiei publice;

b) reprezentanţi numiţi de confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional;

c) reprezentanţi numiţi de confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional.

Din comisiile de dialog social organizate la nivel teritorial fac parte:

a) prefectul, precum şi reprezentanţi ai prefectului şi ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor şi ale celorlalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale, numiţi prin ordin de către prefect;

b) preşedintele consiliului judeţean sau, pentru municipiul Bucureşti, primarul general;

c) câte un reprezentant numit de fiecare confederaţie patronală reprezentativă la nivel naţional;

d) câte un reprezentant numit de fiecare confederaţie sindicală reprezentativă la nivel naţional.

Preşedinţii confederaţiilor patronale şi sindicale reprezentative la nivel naţional sunt membri de drept ai comisiilor de dialog social constituite la nivelul administraţiei publice centrale şi locale.

Regulamentul-cadru privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale este prevăzut în anexa nr. 3 din legea dialogului social.

B) judeţean

Judeţele pot aproba înfiinţarea unor subcomisii de dialog social la nivelul localităţilor din judeţul respectiv.

Comisiile de dialog social au caracter consultativ şi urmăresc în activitatea lor să realizeze:

a) asigurarea unor relaţii de parteneriat social între administraţie, organizaţiile patronale şi organizaţiile sindicale, care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administraţiei sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace şi stabilitate socială;

b) consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra iniţiativelor legislative sau de altă natură cu caracter economico-social;

c) alte probleme din sfera de activitate a administraţiei publice centrale sau din judeţe şi municipiul Bucureşti asupra cărora partenerii sociali convin să discute.

Regulamentul-cadru privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice locale este prevăzut în anexa nr. 4 din legea dialogului social.

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

În baza regulamentului-cadru, comisiile de dialog social îşi vor elabora propriul regulament de funcţionare ale cărui prevederi nu pot contraveni prevederilor regulamentului-cadru.

Preşedinţii confederaţiilor patronale şi sindicale reprezentative la nivel naţional sunt membri de drept ai comisiilor de dialog social constituite la nivelul administraţiei publice centrale şi locale.

Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice asigură elaborarea unitară a politicilor naţionale în domeniul dialogului social şi coordonarea metodologică a comisiilor de dialog social (art. 124 din Legea dialogului social). Pentru exercitarea rolului sau de coordonator Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice emite norme cu caracter metodologic pentru reglementarea dialogului social.

Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de muncă

Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă este instituţie publică, cu personalitate juridică, sub autoritatea Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice [art. 1 alin. (1) din Legea nr. 202 din 22 mai 2006 republicată privind organizarea şi funcţionarea Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă[1]].

Agenţia Naţională este organizată şi funcţionează în temeiul principiului tripartitismului care se reflectă în structura acesteia. Potrivit art. 12 din lege, Agenţia Naţională este condusă de un consiliu de administraţie, format din reprezentanţi ai Guvernului, precum şi ai confederaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional, alcătuit din 15 membri, după cum urmează:

a) 5 membri, reprezentanţi ai Guvernului, numiţi prin decizie a primului-ministru;

b) 5 membri numiţi prin consens de confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional;

c) 5 membri numiţi prin consens de confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional.

Agenţia Naţională asigură coordonarea, îndrumarea şi controlul activităţii unităţilor din subordine, în scopul aplicării unitare a legislaţiei în domeniul specific de activitate şi al realizării atribuţiilor ce le revin acestora, potrivit legii (art. 2 din lege).

Agenţia Naţională aplică politicile şi strategiile privind ocuparea forţei de muncă şi formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, elaborate de Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice, având următoarele obiective principale (art. 3 din lege):

a) stimularea ocupării forţei de muncă şi creşterea gradului de ocupare a forţei de muncă;

b) prevenirea şomajului;

c) participarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la serviciile de formare profesională;

d) asigurarea egalităţii de şanse pe piaţa internă a forţei de muncă şi combaterea oricăror forme de discriminare pe piaţa muncii;

[1] Publicată în M. Of. nr. 294 din 6 mai 2009.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

e) creşterea incluziunii sociale;

f) protecţia persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru şomaj;

g) facilitarea liberei circulaţii a lucrătorilor în statele membre ale Uniunii Europene şi în statele semnatare ale Acordului privind Spaţiul Economic European, precum şi în alte state cu care România a încheiat tratate, acorduri, convenţii şi înţelegeri;

h) sprijinirea cetăţenilor români în vederea încadrării în muncă în statele cu care România nu are încheiate acorduri bilaterale în domeniul forţei de muncă.

Pentru realizarea obiectivelor sale, Agenţia Naţională are următoarele atribuţii:

a) asigură implementarea politicilor de ocupare a forţei de muncă elaborate de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, pentru alinierea la Strategia europeană de ocupare a forţei de muncă;

b) asigură implementarea programelor destinate dezvoltării resurselor umane, finanţate din fonduri ale Uniunii Europene;

c) asigură implementarea programelor având ca obiectiv stimularea ocupării forţei de muncă, finanţate din alte fonduri;

d) urmăreşte şi asigură aplicarea unitară a legislaţiei din domeniul său de competenţă;

e) organizează, furnizează şi finanţează servicii de prevenire a şomajului şi de stimulare a ocupării forţei de muncă, în concordanţă cu strategiile şi politicile de ocupare a forţei de muncă şi cu tendinţele care se manifestă pe piaţa internă a forţei de muncă;

f) organizează şi prestează, gratuit sau contra cost, servicii de formare profesională pentru persoanele neîncadrate în muncă şi pentru alte categorii de beneficiari prevăzute de lege;

g) consiliază şi orientează persoanele în căutarea unui loc de muncă şi mediază între acestea şi angajatori;

h) elaborează, implementează şi cofinanţează programe de activitate proprii privind ocuparea şi formarea profesională a forţei de muncă, precum şi acţiuni specifice domeniului său de activitate, pe baza politicilor şi strategiilor elaborate de Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice;

i) fundamentează şi propune Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice proiectul bugetului asigurărilor pentru şomaj;

j) administrează bugetul asigurărilor pentru şomaj şi prezintă Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice raportul său de execuţie bugetară;

k) propune Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice proiecte de acte normative în domeniul ocupării, formării profesionale şi al protecţiei sociale a persoanelor neîncadrate în muncă;

l) organizează şi asigură servicii de stabilire, plată şi evidenţă a drepturilor băneşti ce se suportă din bugetul asigurărilor pentru şomaj;

m) acreditează furnizorii de servicii specializate pentru stimularea ocupării forţei de muncă;

n) elaborează, finanţează şi/sau coordonează studii, rapoarte şi analize, bilanţul de ocupare pentru evaluarea efectelor măsurilor privind forţa de muncă şi fundamentarea politicilor şi programelor în domeniul său de activitate;

o) calculează şi face publici indicatorii statistici privind piaţa forţei de muncă, conform prevederilor legale;

BCU CLUJ CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

p) administrează încasarea veniturilor şi realizează executarea silită a creanţelor aflate în administrarea sa, potrivit legii;

q) editează materiale informative în domeniul său de activitate;

r) promovează, în colaborare cu celelalte instituţii competente, măsuri de asigurare şi protejare a drepturilor şi libertăţilor cetăţenilor români care lucrează în străinătate;

s) asigură servicii de informare şi consiliere a persoanelor care doresc să presteze muncă în statele membre ale Uniunii Europene şi în statele semnatare ale Acordului privind Spaţiul Economic European, precum şi în alte state cu care România a încheiat tratate, acorduri, convenţii şi înţelegeri;

t) asigură acordarea prestaţiilor de şomaj stabilite în statele membre ale Uniunii Europene şi în statele semnatare ale Acordului privind Spaţiul Economic European;

u) colaborează cu serviciile publice de ocupare din cadrul reţelei Serviciilor Europene de Ocupare a Forţei de Muncă (EURES);

v) colaborează cu celelalte instituţii competente, în vederea asigurării posibilităţii cetăţenilor străini de a se încadra în muncă în România, în condiţiile legii.

Agenţia Naţională are în subordine:

1) Agenţii teritoriale care asigură implementarea la nivel judeţean şi al municipiului Bucureşti a măsurilor de prevenire a şomajului, protecţia socială a persoanelor neîncadrate în muncă, organizează şi coordonează activitatea de ocupare şi de formare profesională a forţei de muncă.

Pentru îndeplinirea atribuţiilor, agenţiile teritoriale cooperează cu autorităţile administraţiei publice locale, cu organizaţiile guvernamentale, cu societatea civilă, cu furnizorii de ocupare din domeniul privat, precum şi cu partenerii sociali.

Consiliile consultative ale agenţiilor teritoriale sunt alcătuite din câte 15 membri, după cum urmează (art. 33 din lege):

a) 5 membri, reprezentanţi ai autorităţilor publice locale şi ai serviciilor deconcentrate ale ministerelor şi ale celorlalte organe ale administraţiei publice centrale din unităţile administrativ-teritoriale, numiţi de prefect, cu consultarea agenţiilor teritoriale. Entităţile de mai sus pot desemna câte o singură persoană în componenţa consiliului consultativ;

b) 5 membri numiţi prin consens de confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional;

c) 5 membri numiţi prin consens de confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional.

Membrii consiliilor consultative ale agenţiilor teritoriale reprezentând sindicatele şi patronatele vor fi stabiliţi prin negocieri între confederaţiile sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional.

Consiliile consultative ale agenţiilor teritoriale au, în principal, următoarele atribuţii (art. 38 din lege):

A. consiliază directorii executivi în adoptarea deciziilor cu privire la:

a) măsurile de realizare a sarcinilor ce le revin potrivit programelor elaborate în domeniul ocupării forţei de muncă şi indicatorilor specifici domeniului de activitate, prevăzuţi în contractele de performanţă managerială;

b) repartizarea între subunități a sarcinilor ce le revin potrivit contractelor de performanță managerială;

B. analizează:

a) execuția bugetară lunară și situația financiară trimestrială;

b) raportul anual de activitate, situația financiară anuală și execuția bugetară;

C. fac propuneri cu privire la:

a) programele de activitate ale subunităților din subordinea agențiilor teritoriale;

b) proiectele programelor de ocupare a forței de muncă și de formare profesională la nivelul județului;

c) proiectul de buget;

d) înființarea și dezvoltarea punctelor de lucru.

și alte atribuții stabilite prin statutul Agenției Naționale.

2) Centre regionale care organizează și realizează, la nivelul județelor arondate prin hotărâri ale consiliului de administrație, activitatea de formare profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă (art. 39 din lege).

Consiliile consultative ale centrelor regionale sunt alcătuite după cum urmează:

a) câte un membru, reprezentant al fiecărei agenții teritoriale, numit de directorul executiv al agenției, agenție care este arondată centrului regional;

b) un membru reprezentant al agenției pentru dezvoltare regională din regiunea aferentă localității în care își are sediul centrul regional, numit de conducătorul acesteia;

c) un membru stabilit prin negocieri la nivel teritorial între confederațiile sindicale reprezentative la nivel național;

d) un membru stabilit prin negocieri la nivel teritorial între confederațiile patronale reprezentative la nivel național (art. 45 din lege).

Consiliile consultative ale centrelor regionale au, în principal, următoarele atribuții:

A. consiliază directorii în adoptarea deciziilor cu privire la:

a) elaborarea strategiei regionale de formare profesională a adulților, corelată cu cerințele pieței muncii din regiunea pe care o deservesc;

b) adoptarea măsurilor adecvate în scopul realizării sarcinilor ce le revin potrivit planurilor, programelor de formare profesională și indicatorilor specifici domeniului de activitate, prevăzuți în contractele de performanță;

B. analizează:

a) execuția bugetară lunară și situația financiară trimestrială;

b) raportul anual de activitate, situația financiară anuală și execuția bugetară;

C. fac propuneri cu privire la:

a) proiectul planului anual de formare profesională;

b) fundamentarea bugetului;

D. promovează realizarea dialogului social la nivelul centrelor regionale, în domeniul formării profesionale a persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

și alte atribuții care pot fi stabilite prin statutul Agenției Naționale.

3) Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu asigură, pe baza strategiilor și programelor anuale de formare a personalului aprobate de consiliul de administrație, formarea și perfecționarea personalului Agenției Naționale, precum și ale personalului din unitățile aflate în subordine (art. 49 din lege).

Comisia Naţională de Ocupare a Forţei de Muncă

Prin art. 105 din Legea nr. 76 din 16 ianuarie 2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă[1] se înfiinţează Comisia Naţională de Ocupare care este alcătuită din reprezentanţi ai ministerelor, agenţiilor şi departamentelor din subordinea Guvernului sau autonome, la nivel de secretar de stat, şi din preşedinţii organizaţiilor sindicale şi asociaţiilor patronale reprezentative la nivel naţional.

Componenţa Comisiei Naţionale de Ocupare va fi stabilită pe baza nominalizărilor din partea ministerelor, sindicatelor şi patronatelor şi se aprobă prin ordin al ministrului muncii, familiei, protecţiei sociale şi persoanelor vârstnice [art. 107 alin. (3) din lege].

Comisia Naţională de Ocupare are, în principal, următoarele atribuţii:

a) supune atenţiei Guvernului strategii şi politici pentru creşterea nivelului şi calităţii ocupării forţei de muncă, în corelaţie cu programele de dezvoltare economică şi socială, pe baza cerinţelor la nivel naţional şi european;

b) stabileşte direcţiile dezvoltării resurselor umane la nivel naţional, în profil de ramură şi teritorial;

c) asigura armonizarea programelor de dezvoltare a resurselor umane finanţate din fonduri publice sau din alte surse;

d) face propuneri pentru elaborarea unor acte normative privind ocuparea forţei de muncă şi de îmbunătăţire a legislaţiei în acest domeniu;

e) pe baza tendinţelor dezvoltării economice şi sociale şi a evoluţiilor pe piaţa muncii, face propuneri pentru iniţierea unor măsuri proactive de combatere a şomajului prin politici fiscale, ajustări structurale, reconversie profesională.

Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor

Prin Legea nr. 132 din 20 iulie 1999 republicată privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea Consiliului Naţional de Formare Profesională a Adulţilor[2] s-a constituit această autoritate administrativă autonomă, cu personalitate juridică care funcţionează în sistem tripartit şi are în componenţă reprezentanţi ai administraţiei publice centrale, ai organizaţiilor sindicale şi ai asociaţiilor patronale reprezentative la nivel naţional.

Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor:

1) are rol consultativ în fundamentarea şi promovarea politicilor şi strategiilor de formare profesională a adulţilor.

2) coordonează şi controlează la nivel naţional următoarele activităţi:

a) autorizarea furnizorilor de formare profesională, prin comisiile de autorizare judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti;

b) elaborarea standardelor ocupaţionale;

c) evaluarea şi certificarea competenţelor profesionale dobândite de adulţi prin formare profesională continuă.

3) avizează proiectele de acte normative care au ca obiect formarea profesională a adulţilor;

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 103 din 6 februarie 2002.

[2] Publicată în M. Of. nr. 68 din 27 ianuarie 2004.

4) colaborează în scopul realizării obiectului său de activitate cu ministere şi alte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale, cu autorităţi administrative autonome, cu organizaţii neguvernamentale naţionale şi internaţionale, cu furnizorii de formare profesională şi cu alte instituţii publice;

5) participă la proiecte şi programe naţionale şi internaţionale în domeniul formării profesionale a adulţilor;

6) participă la elaborarea criteriilor şi procedurilor de evaluare a furnizorilor de formare profesională a adulţilor, a regulamentelor, metodologiilor şi instrucţiunilor de lucru pentru comisiile de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulţilor, secretariatele tehnice ale acestora şi pentru comisiile de examinare;

7) stabileşte tarifele pentru serviciile de asistenţă tehnică pentru elaborarea, verificarea şi aprobarea standardelor ocupaţionale şi a serviciilor de formare, evaluare, asistenţă tehnică şi autorizare a centrelor de evaluare a competenţelor profesionale;

8) întocmeşte şi actualizează Registrul naţional al furnizorilor autorizaţi de formare profesională a adulţilor;

9) elaborează criterii specifice şi proceduri unitare privind realizarea şi utilizarea standardelor ocupaţionale;

10) aprobă noi standarde ocupaţionale şi le actualizează pe cele existente, conform evoluţiilor pe piaţa muncii;

11) elaborează metodologia de evaluare şi certificare a competenţelor profesionale a adulţilor pe baza standardelor ocupaţionale, care va fi aprobată prin ordin comun al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei şi al ministrului educaţiei, cercetării şi tineretului;

12) tipăreşte şi gestionează certificatele de competenţă profesională, eliberate de centrele de evaluare autorizate persoanelor care solicită să fie evaluate;

13) autorizează centrele de evaluare a competenţelor profesionale şi certifică evaluatorii de competenţe profesionale;

14) dezvoltă bănci de date care includ standarde ocupaţionale, centrele de evaluare autorizate şi certificatele de competenţă profesională;

15) efectuează activităţi de pregătire, transfer de cunoştinţe şi asistenţă tehnică în domeniul său de activitate.

Casa Naţională de Asigurări de Sănătate

CNAS este o instituţie publică, autonomă, de interes naţional, cu personalitate juridică, este organ de specialitate al administraţiei publice centrale, care administrează şi gestionează sistemul de asigurări sociale de sănătate (art. 266 din Legea nr. 95 din 14 aprilie 2006 privind reforma în domeniul sănătăţii[1]).

În domeniul sanitar, CNAS asigură aplicarea politicilor şi programelor Guvernului în coordonarea Ministerului Sănătăţii şi are ca principal obiect de activitate asigurarea funcţionării unitare şi coordonate a sistemului de asigurări sociale de sănătate din România şi are în subordine casele de asigurări de sănătate judeţene şi Casa de Asigurări

[1] Publicată în M. Of. nr. 372 din 28 aprilie 2006.

BCU CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

de Sănătate a Municipiului București, Casa Asigurărilor de Sănătate a Apărării, Ordinii Publice, Siguranței Naționale și Autorității Judecătorești.

CNAS are următoarele organe de conducere (art. 272 din lege):

1) adunarea reprezentanților

Adunarea reprezentanților se constituie pe o perioadă de 4 ani și cuprinde (art. 293 din lege):

a) reprezentanți ai asiguraților delegați de consiliile județene și de Consiliul General al Municipiului București, în număr de unu pentru fiecare județ și doi pentru municipiul București. Desemnarea acestor reprezentanți se face în termen de 15 zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi;

b) 31 de membri numiți astfel: 2 de către Președintele României, 3 de către primul-ministru, la propunerea ministrului sănătății publice, 3 de către Senat, la propunerea comisiei de specialitate, 3 de către Camera Deputaților, la propunerea comisiei de specialitate, un reprezentant al Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, un reprezentant al Casei Naționale de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale, *5 de către asociațiile patronale reprezentative la nivel național, 5 de către organizațiile sindicale reprezentative la nivel național,* 7 reprezentanți ai ministerelor și instituțiilor centrale cu rețele sanitare proprii, respectiv câte un reprezentant al Ministerului Administrației și Internelor, Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Justiției, Ministerului Transporturilor, Construcțiilor și Turismului, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe și Serviciului de Telecomunicații Speciale, și un reprezentant al Consiliului Național al Persoanelor Vârstnice.

Adunarea reprezentanților are următoarele atribuții:

a) propune modificarea Statutului CNAS;

b) analizează repartizarea bugetului aprobat de către cei în drept și recomandă ordonatorului principal de credite luarea măsurilor necesare pentru modificarea acestuia, în condițiile legii;

c) analizează modul de utilizare a fondului, costurile din cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate, serviciile medicale acordate și tarifele practicate la contractarea pachetului de servicii de bază și recomandă măsurile legale pentru folosirea cu eficiență a fondurilor și de respectare a drepturilor asiguraților.

2) consiliu de administrație

Consiliul de administrație al CNAS se constituie din 7 membri, cu un mandat pe 4 ani, după cum urmează (art. 276 din lege):

a) 4 reprezentanți ai statului, dintre care unul este numit de Președintele României, iar 3 sunt numiți de primul-ministru, la propunerea ministrului sănătății;

b) un membru numit de către confederațiile patronale reprezentative la nivel național;

c) un membru numit de către confederațiile sindicale reprezentative la nivel național;

d) un membru numit de primul-ministru, cu consultarea Consiliului Național al Persoanelor Vârstnice.

Consiliul de administrație al CNAS are următoarele atribuții (art. 279 din lege):

a) aprobă planul anual de activitate pentru îndeplinirea prevederilor programului de asigurări sociale de sănătate;

BCU - CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

b) aprobă regulamentul de organizare şi funcţionare a comisiilor de evaluare şi standardele de evaluare a furnizorilor de servicii medicale;

c) aprobă criteriile de recrutare şi modalităţile de formare a personalului din sistemul de asigurări sociale de sănătate;

d) aprobă programul de investiţii;

e) aprobă încheierea de convenţii de cooperare şi finanţare de programe cu organisme internaţionale;

f) aprobă atribuţiile vicepreşedintelui, la propunerea preşedintelui;

g) avizează statutul propriu al CNAS, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, şi aprobă statutul-cadru al caselor de asigurări la propunerea Comitetului director;

h) aprobă propriul regulament de organizare şi funcţionare;

i) aprobă strategia sistemului de asigurări sociale de sănătate cu privire la colectarea şi utilizarea fondului;

j) aprobă proiectul bugetului fondului şi îl supune aprobării ordonatorului principal de credite, în condiţiile legii;

k) avizează, în condiţiile legii, repartizarea pe case de asigurări a bugetului fondului;

l) avizează utilizarea fondului de rezervă;

m) analizează semestrial stadiul derulării contractelor şi împrumuturilor;

n) avizează rapoartele de gestiune anuale, prezentate de preşedintele CNAS, contul de încheiere a exerciţiului bugetar, precum şi raportul anual de activitate;

o) aprobă, în baza raportului Curţii de Conturi, bilanţul contabil şi descărcarea gestiunii anului precedent pentru CNAS şi pentru casele de asigurări;

p) avizează proiectul contractului-cadru şi al normelor metodologice de aplicare a acestuia;

r) avizează lista medicamentelor de care beneficiază asiguraţii cu sau fără contribuţie personală;

s) aprobă criteriile privind calitatea asistenţei medicale acordate asiguraţilor;

t) analizează structura şi modul de funcţionare ale caselor de asigurări;

u) avizează organigrama CNAS şi organigramele caselor de asigurări teritoriale, la propunerea Comitetului director; organigramele care se aprobă prin ordin al preşedintelui CNAS;

v) alte atribuţii acordate prin acte normative în vigoare.

3) preşedinte;
4) comitet director;
5) un vicepreşedinte;
6) director general.

Casa Naţională de Pensii Publice

Potrivit art. 131 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice[1], Casa Naţională de Pensii Publice este instituţie publică de interes naţional, cu personalitate juridică, organ de specialitate al administraţiei publice centrale care administrează sistemul public de pensii.

[1] Publicată în M. Of. nr. 852 din 20 decembrie 2010.

BCU ASIC CENTRALA UNIVERSITARA LIBRARY

În aplicarea prevederilor prezentei legi, CNPP îndeplineşte, în principal, următoarele atribuţii:

a) îndrumă şi controlează modul de aplicare a dispoziţiilor legale de către casele teritoriale de pensii;

b) furnizează datele necesare pentru fundamentarea şi elaborarea bugetului asigurărilor sociale de stat;

c) prezintă Guvernului şi partenerilor sociali rapoarte cu privire la modul de administrare a bugetului asigurărilor sociale de stat;

d) îndrumă metodologic casele de pensii sectoriale;

e) stabileşte, în cooperare cu casele de pensii sectoriale, modalitatea tehnică de evidenţă a contribuabililor la sistemul public de pensii, a drepturilor şi obligaţiilor de asigurări sociale, precum şi a modului de colaborare cu Direcţia pentru Evidenţa Persoanelor şi Administrarea Bazelor de Date;

f) publică anual raportul de activitate;

g) organizează cooperarea cu instituţii similare din alte ţări, în vederea coordonării prestaţiilor de asigurări sociale din domeniul propriu de competenţă, pentru lucrătorii migranţi;

h) colectează şi virează contribuţiile de asigurări sociale şi alte tipuri de contribuţii, potrivit dispoziţiilor legale în vigoare;

i) urmăreşte încasarea veniturilor bugetului asigurărilor sociale de stat, organizează, îndrumă şi controlează activitatea privind executarea creanţelor bugetare, potrivit dispoziţiilor legale în vigoare;

j) ia măsuri, în condiţiile legii, pentru dezvoltarea şi administrarea eficientă a patrimoniului sistemului public de pensii, precum şi pentru asigurarea integrităţii acestuia;

k) ia măsuri, în condiţiile legii, pentru protecţia fondurilor de asigurări sociale;

l) asigură evidenţa la nivel naţional a tuturor contribuabililor la sistemul public de pensii;

m) asigură evidenţa drepturilor şi obligaţiilor de asigurări sociale la nivel naţional, pe baza codului numeric personal;

n) certifică, la termenele stabilite prin decizie a preşedintelui CNPP, stagiul de cotizare şi punctajul pentru fiecare asigurat;

o) controlează activitatea de expertiză medicală şi recuperare a capacităţii de muncă;

p) aplică prevederile convenţiilor internaţionale de asigurări sociale, la care România este parte, precum şi ansamblul reglementărilor comunitare şi dezvoltă relaţii cu organisme similare în domeniul asigurărilor sociale din alte ţări, în limita competenţelor prevăzute de lege;

q) organizează selecţia, pregătirea şi perfecţionarea profesională a personalului din domeniul asigurărilor sociale;

r) asigură introducerea, extinderea, întreţinerea şi protecţia sistemelor automate de calcul şi de evidenţă;

s) asigură reprezentarea în faţa instanţelor judecătoreşti în litigiile în care este parte ca urmare a aplicării dispoziţiilor prezentei legi;

ş) organizează activitatea privind stabilirea şi plata contribuţiilor pentru fondurile de pensii administrate privat, conform dispoziţiilor legale în vigoare;

BCU CLUJ UNIVERSITY LIBRARY

t) asigură exportul în străinătate al prestațiilor stabilite potrivit reglementărilor legale în domeniu;

ț) îndeplinește orice alte atribuții stabilite prin dispoziții legale.

Conducerea CNPP este asigurată de președinte și consiliul de administrație, compus din 23 de persoane, dintre care un președinte și 22 de membri (art. 133 din lege).

Președintele CNPP este numit prin decizie a primului ministru, la propunerea ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice pentru un mandat de 5 ani, care poate fi reînnoit. Președintele CNPP este și președinte al consiliului de administrație.

Membrii consiliului de administrație sunt reprezentanți ai Guvernului, ai caselor de pensii sectoriale, *patronatelor, sindicatelor* și pensionarilor, după cum urmează:

a) 5 reprezentanți ai Guvernului, desemnați de ministrul muncii, familiei și protecției sociale;

b) 3 reprezentanți ai caselor de pensii sectoriale[1], desemnați de conducătorii instituțiilor publice respective;

c) 5 reprezentanți ai patronatelor, desemnați de organizațiile patronale reprezentative la nivel național;

d) 5 reprezentanți ai sindicatelor, desemnați de organizațiile sindicale reprezentative la nivel național;

e) 4 reprezentanți ai pensionarilor, desemnați de organizațiile naționale ale pensionarilor.

CNPP administrează, gestionează, coordonează și controlează întreaga activitate de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale[2].

Conducerea activității de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale este asigurată de președintele CNPP și de un consiliu tripartit (art. 69 din lege).

Consiliul tripartit este format din 9 membri [art. 71 alin. (1) din lege]:

a) 3 reprezentanți ai Guvernului, dintre care președintele CNPP și directorul general – membri de drept, iar al treilea, un reprezentant al Agenției Naționale de Administrare Fiscală, desemnat de Ministerul Finanțelor Publice;

b) 3 reprezentanți ai salariaților, desemnați prin consens de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național, conform Legii nr. 62/2011 privind dialogul social;

c) 3 reprezentanți ai patronilor, desemnați prin consens de confederațiile patronale reprezentative la nivel național, conform Legii nr. 62/2011 privind dialogul social.

În vederea realizării activității de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, CNPP are, în principal, următoarele atribuții (art. 68 din lege):

a) coordonează și controlează activitatea în acest domeniu, desfășurată de casele teritoriale de pensii;

---

[1] Potrivit art. 132 alin. (1) din Legea nr. 263/2010, casele de pensii sectoriale se înființează în subordinea Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Administrației și Internelor și Serviciului Român de Informații, după caz, ca structuri cu personalitate juridică și cu sediul în municipiul București.

[2] Legea nr. 346 din 5 iunie 2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată în M. Of. nr. 251 din 8 aprilie 2014.

BIBLIOTECA UNIVERSITARĂ

b) poate cofinanța programe în proiecte de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

c) aplică măsuri pentru îmbunătățirea serviciilor și prestațiilor de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale;

d) elaborează criteriile și metodologia care stau la baza calculului contribuției de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale;

e) îndrumă și controlează activitatea de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

f) controlează modul de acordare a prestațiilor și serviciilor de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, prevăzute de prezenta lege;

g) controlează modul de acordare a majorărilor sau reducerilor contribuției pentru stimularea activității de prevenire;

h) poate organiza la nivel național, la propunerea caselor teritoriale de pensii, activitatea de recuperare funcțională, protezare, reorientare și reconversie, în vederea reintegrării profesionale pentru persoanele care au suferit accidente de muncă și boli profesionale;

i) organizează evidența cazurilor asigurate, precum și a costurilor de asigurare la nivel național;

j) emite și retrage autorizația de funcționare a asociațiilor profesionale de asigurare;

k) poate finanța la nivel național studii de cercetare aplicativă în vederea elaborării de soluții, dispozitive și metode de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

l) poate organiza instruirea, formarea și perfecționarea personalului din domeniul asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale;

m) face propuneri privind cheltuielile ce se finanțează din veniturile provenite din contribuțiile de asigurări pentru accidente de muncă și boli profesionale;

n) urmărește execuția veniturilor și cheltuielilor activității de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale și prezintă ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice rapoarte trimestriale și anuale privind execuția bugetară;

o) coordonează activitatea de management al securității și sănătății în muncă;

p) verifică modalitatea de efectuare a cercetării accidentelor de muncă urmate de incapacitate temporară de muncă, prin participarea directă la investigație sau prin analiza documentelor justificative, după caz;

r) stabilește caracterul profesional al accidentului cu incapacitate temporară de muncă.

Casa Socială a Constructorilor

În baza art. 1 din Legea nr. 215 din 22 decembrie 1997 privind Casa Socială a Constructorilor[1] s-a înființat Casa Socială a Constructorilor, organizație nonprofit, autonomă, cu personalitate juridică și patrimoniu propriu, cu sediul în municipiul București. Casa Socială a Constructorilor se constituie și funcționează în sistem bipartit, cu participarea

[1] Publicată în M. Of. nr. 372 din 22 decembrie 1997.

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

egală şi liberă a organizaţiilor sindicale şi a asociaţiilor patronale din ramura de construcţii şi de producere a materialelor de construcţii (art. 2 din lege).

Casa Socială a Constructorilor are ca obiect de activitate asigurarea protecţiei salariaţilor din activitatea de construcţii şi de producere a materialelor de construcţii în perioada întreruperii activităţii datorită condiţiilor meteorologice nefavorabile. În sensul prezentei legi, prin activităţile de producere a materialelor de construcţii se înţelege activităţile din poligoanele de prefabricate în aer liber, din cariere şi balastiere, precum şi din alte activităţi stabilite prin statutul Casei Sociale a Constructorilor, unde nu se poate lucra datorită condiţiilor meteorologice nefavorabile.

Casa Socială a Constructorilor funcţionează pe baza statutului aprobat de adunarea generală a reprezentanţilor şi are, în principal, următoarele atribuţii [art. 4 alin. (1) din lege]:

a) constituie, gestionează şi administrează fondul pentru protecţia salariaţilor din activitatea de construcţii şi de producere a materialelor de construcţii;

b) stabileşte condiţiile de acordare a drepturilor salariaţilor prevăzute de prezenta lege şi garantează aceste drepturi,

dar şi alte atribuţii stabilite în conformitate cu statutul său.

Conducerea Casei Sociale a Constructorilor se exercită de către (art. 5 din lege):

a) adunarea generală a reprezentanţilor;

Adunarea generală a reprezentanţilor este alcătuită din delegaţi ai partenerilor sociali, pe baza unei norme de reprezentare stabilite prin statut, cu respectarea principiului parităţii (art. 6 din lege) şi are competenţa de a aproba bugetul de venituri şi cheltuieli al Casei Sociale a Constructorilor şi raportul consiliului de administraţie privind execuţia bugetară.

b) consiliul de administraţie.

Consiliul de administraţie asigură activitatea permanentă a Casei Sociale a Constructorilor şi este format din reprezentanţi ai organizaţiilor patronale şi sindicale reprezentative la nivel de ramură, după cum urmează [art. 8 alin. (1) din lege]:

a) 4 membri desemnaţi de comun acord de către organizaţiile patronale reprezentative la nivel de ramură;

b) 4 membri desemnaţi de comun acord de către federaţiile sindicale reprezentative la nivel de ramură.

Consiliului pentru Standarde Ocupaţionale şi Atestare

În temeiul art. 107 alin. (1) din Constituţia României şi al alin. (5) din partea A a anexei 2 la O.G. nr. 24/1994 pentru ratificarea Acordului de împrumut dintre România şi Banca Internaţională pentru Reconstrucţie şi Dezvoltare cu privire la reforma învăţământului preuniversitar, semnat la Washington la 23-05-1994 aprobată prin Legea nr. 126/1994, prin Hotărârea de Guvern nr. 779 din 09/23/1999[1] s-a aprobat constituirea Consiliului pentru Standarde Ocupaţionale şi Atestare.

[1] Publicată în M. Of. nr. 473 din 30 septembrie 1999.

BCU IAŞI CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Potrivit art. 1 din H.G. nr. 779/1999, Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Atestare – COSA – este un organism tripartit – Guvern, patronate, sindicate – autonom, permanent, neguvernamental, nonprofit, de interes public național, cu personalitate juridică, abilitat să dezvolte un sistem nou de evaluare și certificare a competențelor profesionale, bazate pe standarde ocupaționale.

Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Atestare, ca organism tripartit în care părțile interesate hotărăsc de comun acord asupra standardelor ocupaționale și modalităților de certificare (atestare), are următoarele atribuții (art. 5 din hotărâre):

a) elaborează criterii specifice și proceduri unitare privind elaborarea standardelor ocupaționale;

b) aprobă noi standarde ocupaționale, modifică și anulează standardele ocupaționale existente;

c) acreditează, pe baza criteriilor proprii, instituții care pot să elaboreze standarde ocupaționale;

d) elaborează metodologia de desfășurare a evaluării competențelor profesionale pe baza standardelor ocupaționale;

e) certifică evaluatori de competențe profesionale pe baza standardelor ocupaționale; poate selecta și pregăti evaluatori de competențe profesionale;

f) emite certificate de competențe profesionale sub sigla COSA;

g) acreditează, utilizând criteriile proprii, instituții care pot să efectueze evaluarea competențelor profesionale pe baza standardelor ocupaționale;

h) dezvoltă bănci de date care vor cuprinde standardele ocupaționale, centrele de evaluare acreditate, instituțiile acreditate să elaboreze standarde ocupaționale, evaluatorii certificați și certificatele personale de competențe profesionale;

i) reprezintă și susține interesele României în domeniul certificării competențelor profesionale pe plan internațional;

j) participă, la solicitare, la pregătirea actelor normative prin care sunt transpuse în legislația română directivele europene în domeniul certificării competențelor profesionale:

k) efectuează activități de pregătire, transfer de cunoștințe și asistența tehnică în domeniul său de activitate;

l) comercializează standarde ocupaționale, documentații de specialitate, cu respectarea prevederilor legate și a celor stipulate în convențiile internaționale încheiate;

m) îndeplinește orice alte atribuții și obligații ce decurg din actele normative în vigoare care sunt legate de obiectul său de activitate.

Secțiunea a II-a
Sindicatele

II.1. Definiție

Legea nr. 62/2011 – legea dialogului social – definește noțiunile de sindicat și organizație sindicală, concepte cu care legiuitorul operează în cadrul dialogului social pentru identificarea unuia dintre partenerii sociali.

BUJASI CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Potrivit art. 1 lit. w) din Legea dialogului social, sindicatul reprezintă forma de organizare voluntară a angajaților, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul.

Legiuitorul definește și noțiunea de organizație sindicală – denumire generică pentru sindicat, federație sau confederație sindicală – care se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă, precum și în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor săi [art. 1 lit. u) din lege].

Din analiza acestor definiții constatăm că sindicatul prezintă următoarele trăsături:

a) denumirea de organizație sindicală este utilizată ca noțiune generică pentru definirea acestei forme de organizare voluntară a categoriilor de persoane care pot face parte dintr-o asemenea structură,

b) este o formă de organizare voluntară;

Art. 2 din Convenția OIM nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical consacră dreptul muncitorilor și patronilor, fără nicio deosebire, fără autorizație prealabilă, să constituie organizații la alegerea lor, precum și să se afilieze acestor organizații cu singura condiție de a se conforma statutelor acestora.

Art. 11 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților din 1950 consacră dreptul oricărei persoane la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere, inclusiv de a constitui cu alții sindicate și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale. Referindu-se la dreptul de asociere și afilierea la sindicate, prevederea europeană garantează un drept social în scopul protejării economice și sociale a salariaților. Termenul de asociație presupune o grupare voluntară și un scop comun.

Carta socială europeană revizuită statuează la art. 5 asupra dreptului sindical potrivit căruia părțile se angajează ca legislația națională să nu aducă atingere și să nu fie aplicată de o manieră care să aducă atingere libertății lucrătorilor și patronilor de a constitui organizații locale, naționale sau internaționale pentru protecția intereselor lor economice și sociale și de a adera la aceste organizații. Carta instituie o excepție de la această obligație a statelor stabilind că măsura în care garanțiile prevăzute în acest articol ce se vor aplica poliției și membrilor forțelor armate va fi determinată prin legislația sau prin reglementarea națională. România prin Legea nr. 74/1999[1] a ratificat Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996.

În aplicarea prevederilor cuprinse în art. 11 alin. (1), art. 20 alin. (1) și în art. 40 alin. (1) din Constituția României care consacră dreptul cetățenilor de a se asocia liber în sindicate și patronate, Legea nr. 62/2011 – Legea dialogului social – în art. 3 alin. (3) statuează asupra dreptului de asociere în sindicate, asociere care trebuie să fie liber consimțită deoarece nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau nu parte, să se retragă sau să nu dintr-o organizație sindicală. Dreptul de liberă asociere este recunoscut persoanelor încadrate cu contract individual de muncă, funcționarilor publici și funcționarilor publici

[1] Publicată în M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999.

BCU "CAROL I" UNIVERSITY LIBRARY

cu statut special în condiţiile legii, membrilor cooperatori şi agricultorilor încadraţi în muncă, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, care pot să constituie şi/sau să adere la un sindicat [art. 3 alin. (1) din Legea nr. 62/2011].

c) scopul sindicatului în accepţiunea sa largă vizează două componente: apărarea drepturilor membrilor de sindicat şi promovarea intereselor lor profesionale, economice şi sociale în relaţia cu angajatorul [art. 1 lit. w) din Legea dialogului social]. Legiuitorul a interzis organizaţiei sindicale desfăşurarea de activităţi cu caracter politic.

Prima componentă se referă la apărarea drepturilor membrilor de sindicat ce decurg din legislaţia naţională, contractele/acordurile colective şi individuale de muncă, precum şi pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte [art. 1 lit. u) din Lege dialogului social].

A doua componentă a scopului pentru care se constituie un sindicat constă în promovarea intereselor lor profesionale, economice şi sociale în relaţia cu angajatorul.

➢ *DECIZIA Curţii Constituţionale nr. 25 din 22 ianuarie 2003 cu privire la constituţionalitatea dispoziţiilor art. 1 alin. (1), art. 2 alin. (1) teza a doua, art. 30 şi ale art. 51 lit. b) din Legea sindicatelor, adoptată de Camera Deputaţilor şi de Senat în şedinţa comună din 9 decembrie 2002. (Publicată în M. Of. nr. 73 din 5 februarie 2003)*

Curtea constată că textul de lege criticat defineşte cu claritate scopul activităţii organizaţiilor sindicale, prin raportare la „apărarea drepturilor" şi „promovarea intereselor profesionale, economice, sociale, culturale şi sportive" ale membrilor acestora. Din faptul că textul nominalizează izvoarele drepturilor a căror apărare formează scopul activităţii sindicatelor, şi anume legislaţia naţională, pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte, precum şi contractele colective de muncă, nu se poate înţelege că legea are în vedere toate categoriile de drepturi prevăzute în aceste acte normative sau, mai precis, şi drepturile civile sau politice, care prin natura lor nu intră în limitele constituţionale ale activităţii sindicale.

În acest sens Curtea observă că scopul activităţii sindicale, definit generic în art. 1 alin. (1) din lege, este reafirmat în dispoziţiile secţiunii a 5-a din aceasta, intitulată Atribuţiile organizaţiilor sindicale, în care, la art. 28 alin. (1) şi la art. 30 alin. (2), se precizează categoriile de drepturi pe care sindicatele sunt chemate să le apere. Astfel, în conformitate cu art. 28 alin. (1), „Organizaţiile sindicale apără drepturile membrilor lor ce decurg din legislaţia muncii, statutele funcţionarilor publici, contractele colective de muncă şi contractele individuale de muncă, precum şi din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici [...]", iar art. 30 alin. (2) se referă expres la apărarea „drepturilor şi promovarea intereselor profesionale, economice, sociale, culturale sau sportive ale membrilor organizaţiilor sindicale".

Curtea mai constată că nici din textele de lege citate şi nici din vreun alt articol al Legii sindicatelor nu rezultă, aşa cum susţin autorii sesizării, că organizaţiile sindicale ar putea fi „legitimate ca partide politice" sau că ar putea să-şi propună ca obiectiv apărarea şi promovarea altor categorii de drepturi şi interese ale salariaţilor decât cele prevăzute de art. 9 din Constituţie şi de art. 10 din Convenţia nr. 87 din 1948 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii. Faţă de cele arătate, pe baza interpretării sistematice a normelor menţionate, Curtea constată că prevederile art. 1 alin. (1) din Legea sindicatelor sunt constituţionale.

d) sunt persoane juridice de drept privat care se pot constitui, în mod liber, în una dintre formele prevăzute de lege potrivit art. 190 NCC, respectiv în forma prevăzută de Legea nr. 62/2011, legea dialogului social.

e) sunt persoane juridice independente, legiuitorul stabilind interdicția oricărei intervenții din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor recunoscute de lege organizațiilor sindicale [art. 7 alin. (2) din Legea nr. 62/2011].

Dreptul de exprimare a opiniilor prin presă, fără autorizare prealabilă, este unul dintre elementele esențiale ale drepturilor organizațiilor profesionale.

f) sindicatele funcționează în baza statutelor proprii, prevederilor legii și ale contractelor colective de muncă.

Potrivit art. 3 din Convenția nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical a OIM, organizațiile de muncitori au dreptul să-și elaboreze statutele și regulamentele administrative, sens în care în opinia Comitetului pentru Libertate Sindicală, simpla existență a legislației cu privire la sindicate nu constituie ea însăși o violare a drepturilor unui sindicat deoarece statul poate lua măsuri legitime pentru a se asigura că statutele și regulamentele administrative ale sindicatelor sunt conforme cu legea.

II.2. Principiile care fundamentează organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale

1) Principiul libertății sindicale se manifestă pe două planuri: colectiv și individual.

În *plan colectiv* principiul libertății sindicale se manifestă în modalități diferite:

a) Organizațiile de muncitori au dreptul, fără autorizație prealabilă, să constituie organizații la alegerea lor, precum și să se afilieze la organizații naționale și internaționale de muncitori, cu singura condiție de a se conforma statutelor acestora din urmă. În dreptul intern, legiuitorul recunoscând dreptul de asociere sindicatelor consacră independența acestora prin stabilirea interdicției autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora de a interveni de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor recunoscute prin lege acestora [art. 7 alin. (2) din Legea dialogului social]. Acest principiu ar fi golit de conținut dacă lucrătorilor li s-ar cere să obțină vreo autorizație prealabilă care să le permită constituirea unei organizații, ceea ce nu înseamnă că fondatorii unei organizații sunt scutiți de obligația de a respecta formalitățile referitoare la publicitate sau alte formalități similare prevăzute de legislație. Totuși, astfel de cerințe nu ar trebui să echivaleze cu o autorizație prealabilă sau să constituie un obstacol în calea constituirii unei organizații, ceea ce ar reprezenta practic interzicerea fățișă.

Comitetul pentru Libertate Sindicală consideră că orice lege adoptată în acest domeniu nu ar trebui să submineze drepturile lucrătorilor definite de principiile libertății sindicale. Dispozițiile legale prea detaliate sau prea restrictive în acest domeniu pot împiedica, în practică, crearea și dezvoltarea organizațiilor sindicale.

b) Organizațiile sindicale au dreptul de a-și elabora reglementări proprii. Pentru a garanta dreptul organizațiilor de lucrători de a-și elabora statutele și regulamentele administrative în deplină libertate, legislația națională ar trebui doar să fixeze cerințe formale cu privire la statutele sindicatelor, iar statutele și regulamentele administrative nu ar trebui să facă subiectul unei aprobări prealabile de către autoritățile publice.

În opinia Comitetului pentru Libertate Sindicală (OIM) statul poate lua măsuri legitime pentru a se asigura că statutele şi regulamentele administrative ale sindicatelor sunt elaborate în conformitate cu legea.

c) Libertatea sindicală implică dreptul lucrătorilor de a-şi alege reprezentanţii în deplină libertate. Dreptul organizaţiilor sindicale de a-şi alege liber proprii reprezentanţi este o condiţie indispensabilă pentru ca acestea să poată acţiona în deplină libertate şi să apere şi să promoveze drepturile şi interesele membrilor săi. Pentru ca acest drept să fie pe deplin recunoscut este esenţial ca autorităţile publice să se abţină de la orice intervenţie care ar putea prejudicia exercitarea acestui drept, fie în determinarea condiţiilor de eligibilitate pentru lideri, fie chiar în desfăşurarea alegerilor.

Reglementarea procedurilor şi metodelor pentru alegerea conducerii sindicatelor trebuie să fie înainte de toate guvernată chiar de regulamentele sindicatelor. Ideea fundamentală a art. 3 al Convenţiei 87/1948 este aceea că lucrătorii şi patronii pot decide pentru ei înşişi cu privire la regulamentele care ar trebui să guverneze administrarea organizaţiilor lor şi alegerile care sunt ţinute pe baza acestora.

d) Libertatea sindicală presupune dreptul organizaţiilor sindicale de a-şi organiza gestiunea şi de a-şi formula programe proprii de acţiune, cu respectarea legii [art. 22 alin. (1) şi (3), art. 26 alin. (1) din Legea dialogului social]. În acest sens, organizaţiile sindicale se bucură de independenţă financiară ceea ce le conferă dreptul de a decide asupra activităţilor ce se vor desfăşura, mijloacelor de constituire a patrimoniului, acordării de ajutoare membrilor de sindicat etc., dar cu respectarea statutelor, regulamentelor şi prevederilor legale. Independenţa financiară implică faptul că organizaţia sindicală nu trebuie finanţată într-un mod care să permite autorităţilor publice să intervină în activitatea acestora deoarece orice control din partea acestor autorităţi este incompatibilă cu principiile libertăţii sindicale.

e) Independenţa membrilor organelor de conducere alese ale organizaţiilor sindicale în exercitarea funcţiilor lor este asigurată prin protecţia legii contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare în (art. 9 din Legea dialogului social). Legea dialogului social prevede măsuri de protecţie ale membrilor organelor de conducere alese ale organizaţiilor sindicale [art. 10 alin. (2) din Legea dialogului social], dar ele sunt insuficiente şi nu sunt eficiente având în vedere limitarea acestora doar la modificarea şi/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizaţiilor sindicale pentru motive care privesc apartenenţa la sindicat şi activitatea sindicală.

În *plan individual* acest principiu este reflectat în prevederea cuprinsă în art. 3 alin. (1) teza finală din Legea nr. 62/2011 care stabileşte că persoanele încadrate cu contract individual de muncă, funcţionarii publici şi funcţionarii publici cu statut special în condiţiile legii, membrii cooperatori şi agricultorii încadraţi în muncă au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie şi/sau să adere la un sindicat iar potrivit art. 6 alin. (1) lit. b) din aceeaşi lege prin statute, sindicatele stabilesc modalităţile de dobândire şi de încetare a calităţii de membru de sindicat. S-a considerat[1] că, deşi este posibilă impunerea unor condiţii pentru admiterea în sindicat, acestea nu pot fi niciodată

[1] R. Dimitriu, *Conflictele de muncă şi soluţionarea lor*, Ed. Tribuna Economică, Bucureşti, 2006, p. 60.

discriminatorii, nu pot avea un caracter politic, nu pot fi de natură religioasă, nu se pot constitui în piedici în calea exercitării dreptului constituțional la asociere sindicală. Prin raportare la prevederile legale mai sus enunțate, în doctrină s-a considerat că libertatea sindicală individuală cuprinde o latură pozitivă[1] (dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, de a constitui şi/sau a adera la un sindicat) şi o latură negativă (dreptul de a nu face parte dintr-un sindicat).

Convenția OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare şi negociere colectivă statuează în art. 1 că muncitorii trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de discriminare care tind să prejudicieze libertatea sindicală în materie de angajare, protecția trebuie să se aplice mai ales în ceea ce priveşte actele care au ca scop:

a) să subordoneze angajarea unui muncitor condiției de a nu se afilia unui sindicat sau de a înceta să facă parte dintr-un sindicat;

b) să concedieze un muncitor sau să i se aducă prejudicii prin oricare alte mijloace, din cauza afilierii sale sindicale sau participării sale la activități sindicale în afara orelor de muncă sau cu consimțământul patronului, în timpul orelor de muncă.

2) Principiul pluralismului sindical implică egalitatea de tratament a grupărilor sindicale concurente[2] şi se manifestă în posibilitatea de constituire a mai multor sindicate şi de afiliere la organizații sindicale, şi anume:

- în aceeaşi unitate, Legea dialogului social stabileşte prin prevederea cuprinsă în art. 51 alin. (1) lit. c) că doar pentru reprezentativitate, condiție ce permite sindicatului să participe la negocierea contractului colectiv de muncă, este necesar ca numărul de membri ai sindicatului să reprezinte cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității, *per a contrario*, în aceeaşi unitate se pot constitui mai multe sindicate din care poate fi reprezentativ doar unul sau niciunul dacă numărul membrilor se situează sub limita a jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

- sindicatele legal constituite se pot asocia după criteriul sectoarelor de activitate, drept consecință două sau mai multe sindicate constituite în cadrul aceluiaşi sector de activitate se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale [art. 41 alin. (1) şi (2) din Legea dialogului social].

- două sau mai multe federații sindicale din sectoare de activitate diferite se pot asocia în vederea constituirii unei confederații sindicale [art. 41 alin. (1) şi (3) din Legea dialogului social].

- federațiile sau confederațiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale [art. 41 alin. (1) şi (4) din Legea dialogului social].

- organizațiile de muncitori au dreptul să se afilieze la organizații naționale şi internaționale de muncitori, cu singura condiție de a se conforma statutelor acestora din urmă.

În art. 8 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale, se stipulează obligația statelor semnatare ale acestui act de a asigura:

---

[1] R. Dimitriu, *Exercițiul libertății sindicale*, în Dreptul nr. 5/2004, p. 106.
[2] S. Ghimpu, Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 643.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

a) dreptul pe care îl are orice persoană, în vederea favorizării şi ocrotirii intereselor sale economice, de a forma, împreună cu alte persoane, sindicate şi de a se afilia la un sindicat la alegerea sa, sub singura rezervă a regulilor stabilite de organizația interesată. Exercitarea acestui drept nu poate face obiectul altor restricții decât cele prevăzute de lege şi care constituie măsuri necesare într-o societate democratică, în interesul securității naționale sau al ordinii publice, ori pentru a ocroti drepturile şi libertățile altora;

b) dreptul pe care îl au sindicatele de a forma federații sau confederații naționale şi dreptul pe care îl au acestea din urmă de a forma organizații sindicale internaționale şi dreptul de a se afilia la acestea;

c) dreptul pe care îl au sindicatele de a-şi exercita liber activitatea, fără alte limitări decât cele prevăzute de lege şi care constituie măsuri necesare într-o societate democratică, în interesul securității naționale sau al ordinii publice ori pentru a ocroti drepturile şi libertățile altora;

d) dreptul la grevă, exercitat în conformitate cu legile fiecărei țări.

II.3. Categorii de persoane care se pot sindicaliza

Potrivit art. 3 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, persoanele încadrate cu contract individual de muncă, funcționarii publici şi funcționarii publici cu statut special în condițiile legii, membrii cooperatori şi agricultorii încadrați în muncă au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie şi/sau să adere la un sindicat. Potrivit reglementării mai sus prezentate, pot face parte din sindicat sau pot să adere la un sindicat următoarele categorii de persoane:

1) Persoanele încadrate cu contract individual de muncă indiferent de tipul de contract încheiat: pe durată nedeterminată, pe durată determinată, cu timp parțial, la domiciliu, prin agent de muncă temporară, tipuri reglementate de Codul muncii. În doctrină[1] s-a considerat că minorii între 15-16 ani, care dobândesc calitatea de salariați cu încuviințarea reprezentanților legali, vor avea nevoie, ulterior, de o nouă încuviințare din partea acestora pentru a-şi exercita libertatea sindicală. Opinia este fundamentată pe prevederea cuprinsă în textul art. 3 alin. (5) din Legea nr. 62/2011 care stabileşte că salariații minori, de la împlinirea vârstei de 16 ani, pot fi membri ai unei organizații sindicale, fără a fi necesară încuviințarea prealabilă a reprezentanților lor legali. Cu toate acestea opinăm în sensul că scopul acestei încuviințări fiind protejarea tânărului la încheierea contractului individual de muncă de a nu desfăşura activități care să pericliteze sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională [art. 13 alin. (2) C. mun.], odată încheiat contractul individual de muncă de către salariatul cu vârstă cuprinsă între 15-16 ani are toate drepturile şi obligațiile stabilite de legislația muncii respectiv şi dreptul de a se constitui sau adera la sindicat potrivit art. 39 alin. (1) lit. m) C. mun., ca atare, apreciem că nu este necesară o nouă încuviințare din partea reprezentanților legali pentru dobândirea calității de membru de sindicat, drept ce poate fi exercitat şi singur de către salariatul cu vârstă cuprinsă între 15-16 ani.

[1] R. Dimitriu, *Exercițiul libertății sindicale*, în Dreptul nr. 5/2004, p. 106.

2) Funcționarii publici. Termenul de funcționar public este înglobat în termenul generic de lucrător deoarece şi el este o persoană al cărui venit (remunerație) provine din muncă, sens în care s-a arătat prin Comunicatul din 11 decembrie 2000 al Comisiei că „funcționarii şi agenții din sectorul public sunt lucrători în sensul art. 39 din Tratatul Comunității Europene".

Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarului public reglementează regimul a trei categorii de funcționari publici, şi anume: funcționari publici, înalți funcționari publici şi funcționari publici cu statut special.

Potrivit art. 2 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 republicată, funcția publică reprezintă ansamblul atribuțiilor şi responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administrația publică centrală, administrația publică locală şi autoritățile administrative autonome iar potrivit art. 2 alin. (2) din aceeaşi lege funcționarul public este persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică.

Potrivit art. 16 alin. (1) din legea mai sus menționată, înalții funcționari publici realizează managementul de nivel superior în administrația publică centrală şi în autoritățile administrative autonome.

Funcționarii publici cu statut special (art. 5 din Legea nr. 188/1999) sunt cei care îşi desfăşoară activitatea în cadrul unor servicii publice stabilite în mod expres şi limitativ de către legiuitor.

Legea dialogului social include în categoria persoanelor care pot face parte dintr-un sindicat sau pot adera la un sindicat, funcționarii publici ceea ce ne îndreptățeşte să considerăm într-o interpretare restrictivă, rigidă că legiuitorul s-a referit numai la această categorie. Cu toate acestea la o examinare atentă a prevederii legale cuprinse în art. 16 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 constatăm că înalții funcționari publici fac parte din categoria funcționarilor publici, dar care realizează managementul de nivel superior în administrația publică centrală şi în autoritățile administrative autonome, context în care apreciem că şi această categorie de funcționari publici poate să facă parte dintr-un sindicat sau poate adera la un sindicat. Această opinie este susținută de prevederea cuprinsă în art. 29 din lege care nu face distincție între cele două categorii de funcționari publici (funcționari publici şi înalți funcționari publici) şi art. 29 alin. (3) din lege care statuează obligația înalților funcționari publici sau funcționarilor publici care au calitatea de ordonatori de credite şi care sunt aleşi în organele de conducere a organizațiilor sindicale, ca în termen de 15 zile de la alegerea în organele de conducere ale organizațiilor sindicale să opteze pentru una dintre cele două funcții.

Funcționarii publici cu statut special îşi desfăşoară activitatea în:

a) structurile de specialitate ale Parlamentului României;

Funcționarii publici parlamentari numiți în cadrul structurilor de specialitate ale Camerei Deputaților şi Senatului au un statut special, conferit de atribuțiile şi răspunderile ce le revin, în scopul realizării prerogativelor constituționale ale Parlamentului.

Funcționarii publici parlamentari se pot organiza în asociații profesionale sau în alte asociații care au ca scop reprezentarea intereselor proprii, perfecționarea pregătirii profesionale, precum şi protejarea statutului lor (art. 34 din Legea nr. 7/2006[1] privind

[1] Publicată în M. Of. nr. 35 din 16 ianuarie 2006.

statutul funcţionarului public parlamentar), dreptul la asociere sindicală fiind expres prevăzut în art. 35 din lege.

b) structurile de specialitate ale Administraţiei Prezidenţiale;

Art. 5 alin. (1) din Legea nr. 47 din 7 iulie 1994[1] privind organizarea şi funcţionarea Preşedinţiei României stabileşte componenţa personalul Administraţiei prezidenţiale, şi anume din persoane detaşate, la cererea Preşedintelui României, din ministere şi alte autorităţi publice, precum şi din persoane încadrate direct pe funcţiile sau posturile pe care urmează să le îndeplinească. Actul normativ mai sus citat nu interzice dreptul personalului de a se constitui în sindicate sau de a adera la un sindicat, context în care se aplică normele dreptului comun cuprinse în art. 3 alin. (1) din Legea nr. 62/2011.

c) structurile de specialitate ale Consiliului Legislativ;

Legea nr. 73/1993[2] pentru înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea Consiliului Legislativ nu conţine nicio dispoziţie referitoare la dreptul angajaţilor de a se constitui în sindicate sau de a adera un sindicat.

d) serviciile diplomatice şi consulare;

Prin art. 23 lit. e) din Legea nr. 269/2003[3] privind Statutul Corpului diplomatic şi consular al României s-a statuat dreptul membrilor Corpului diplomatic şi consular al României de a adera şi de a activa în cadrul asociaţiilor profesionale şi al organizaţiilor ştiinţifice din ţară şi din străinătate, cu respectarea prevederilor prezentului statut.

e) autoritatea vamală;

Potrivit art. 4 pct. 3 din Legea nr. 86/2006[4], autoritatea vamală este autoritate învestită, în principal, cu aplicarea reglementărilor vamale. Personalul vamal cuprinde funcţionarii numiţi în funcţia publică în cadrul sistemului instituţional al autorităţii vamale (art. 22 din lege).

Personalul vamal, cu excepţia funcţionarilor publici de conducere, poate înfiinţa, în condiţiile legii, organizaţii sindicale, poate adera la acestea şi poate fi ales în organele de conducere legal constituite.

f) poliţia şi alte structuri ale Ministerului Afacerilor Interne;

Art. 9 alin. (1) al Convenţiei nr. 87/1948 privind libertatea sindicală şi apărarea dreptului sindical a OIM prevede că „măsura în care garanţiile prevăzute în prezenta convenţie se vor aplica forţelor armate şi poliţiei va fi determinată de legislaţia naţională". În cadrul acestei prevederi este clar subliniată intenţia Conferinţei Internaţionale a Muncii de a lăsa la nivelul fiecărui stat dreptul de a decide asupra măsurii de acordare sau nu membrilor forţelor armate şi poliţiei a drepturilor prevăzute de convenţie, ceea ce înseamnă că statele care au ratificat convenţia nu au obligaţia să acorde aceste drepturi categoriilor de persoane mai sus-menţionate.

Potrivit art. 1 alin. (1) din Legea nr. 360/2002[5] privind Statutul poliţistului, poliţistul este funcţionar public civil, cu statut special, înarmat, ce poartă, de regulă, uniformă şi

[1] Publicată în M. Of. nr. 175 din 11 iulie 1994.
[2] Publicată în M. Of. nr. 1122 din 29 noiembrie 2004.
[3] Publicată în M. Of. nr. 441 din 23 iunie 2003.
[4] Publicată în M. Of. nr. 350 din 19 aprilie 2006.
[5] Publicată în M. Of. nr. 440 din 24 iunie 2002.

exercită atribuțiile stabilite pentru Poliția Română prin lege, ca instituție specializată a statului. Dreptul de a se constituie și/sau să adera la un sindicat nu este reglementat expres în legea mai sus menționată, dar decurge din dreptul recunoscut polițiștilor de a se asocia și de a constitui asociații cu caracter profesional, umanitar, tehnico-științific, cultural, religios și sportiv-recreativ, fără a aduce atingere îndeplinirii atribuțiilor și îndatoririlor de serviciu (art. 48 din lege).

Potrivit art. 23 din Legea nr. 550/2004[1] privind organizarea și funcționarea Jandarmeriei Române, personalul Jandarmeriei Române este compus din personal militar și personal contractual.

Personalul militar al Jandarmeriei Române este format din: cadre militare, elevi ai instituțiilor militare de învățământ, soldați și gradați profesioniști, militari în termen și militari cu termen redus.

Cadrelor militare din Jandarmeria Română li se aplică dispozițiile Legii nr. 80/1995 privind Statutul cadrelor militare, context în care apreciem că prevederile art. 4 din Legea dialogului social care stabilesc interdicția personalului militar din Ministerul Apărării Naționale de a se constitui și/sau adera la o organizație sindicală, sunt aplicabile și acestei categorii de personal.

Gradaților și soldaților profesioniști li se aplică Statutul gradaților și soldaților profesioniști, aprobat prin lege.

Potrivit art. 1 alin. (1) și (2) din Legea nr. 384/2006[2], privind statutul soldaților și gradaților voluntari, soldații și gradații voluntari constituie un corp distinct de personal militar, recrutat pe baza de voluntariat, situat la baza ierarhiei militare și încheie contracte de muncă pe durată determinată. Apreciem că această categorie de personal din cadrul Jandarmeriei Române nu poate să se constituie și/sau adere la o organizație sindicală deoarece reprezintă un corp distinct de personal militar și ca atare, rigorile relației de subordonare, atribuțiile acestora nu permit exercitarea dreptului de asociere sau aderare la o organizație sindicală.

Personalul contractual din cadrul Jandarmeriei Române este supus reglementărilor din legislația muncii, ca atare acesta poate să se constituie și/sau adere la o organizație sindicală.

3) Membrii cooperatori. Potrivit art. 6 lit. e) din Legea nr. 1/2005[3] privind organizarea și funcționarea cooperației, membru cooperator este persoana fizică care depune o cerere de înscriere și subscrie la capitalul social al societății cooperative aportul prevăzut de actul constitutiv. Legea nu prevede expres dreptul membrilor cooperatori de a se constitui și/sau adera la un sindicat, dar acest drept poate fi exercitat fie dacă este prevăzut în actul constitutiv al societatii cooperative potrivit art. 31 lit. k) din lege, fie în baza prevederii cuprinse în art. 3 alin. (1) din Legea dialogului social.

4) Agricultorii încadrați în muncă. Potrivit Convenției OIM nr. 141/1975 privind organizațiile de lucrători rurali, toate categoriile de lucrători rurali, fie salariați, fie

[1] Publicată în M. Of. nr. 1175 din 13 decembrie 2004.
[2] Publicată în M. Of. nr. 868 din 24 octombrie 2006.
[3] Publicată în M. Of. nr. 172 din 28 februarie 2005.

persoane care lucrează pe cont propriu, au dreptul, fără autorizaţie prealabilă, să constituie organizaţii la alegere ca şi acela de a se afilia la acele organizaţii, cu singura condiţie de a se conforma statutului acestora. Principiile libertăţii sindicale vor trebui respectate în mod plenar, respectiv organizaţiile lucrătorilor rurali trebuie să fie independente şi stabilite pe baza unui voluntariat şi nu trebuie supuse niciunei ingerinţe, constrângeri sau măsuri represive. Politica naţională trebuie să faciliteze constituirea şi dezvoltarea, pe baza voluntariatului, o unor organizaţii ale lucrătorilor rurali, puternice şi independente, ca mijloc eficace de a asigura lucrătorilor participarea la dezvoltarea economică şi socială.

Potrivit art. 39 din Legea nr. 36/1991[1] privind societăţile agricole şi alte forme de asociere în agricultură, Consiliul de administraţie angajează şi concediază salariaţii societăţii, împrejurare în care personalul care îşi desfăşoară activitatea în cadrul unei societăţi agricole în baza unui contract individual de muncă poate să se constituie şi/sau adere la o organizaţie sindicală.

II.4. Categorii de persoane care nu se pot constitui şi/sau adera la o organizaţie sindicală

Potrivit art. 4 din Legea nr. 62/2011, persoanele care deţin funcţii de demnitate publică conform legii, magistraţii, personalul militar din Ministerul Apărării Naţionale, Ministerul Administraţiei şi Internelor, Serviciul Român de Informaţii, Serviciul de Protecţie şi Pază, Serviciul de Informaţii Externe şi Serviciul de Telecomunicaţii Speciale, unităţile şi/sau subunităţile din subordinea ori coordonarea acestora nu pot constitui şi/sau adera la o organizaţie sindicală.

I. Persoanele care deţin funcţii de demnitate publică conform legii

Deşi nu avem o definiţie legală a demnităţii putem identifica din diferite acte normative natura şi conţinutul acesteia în sensul de a fi considerată funcţie a statului:

a) Potrivit art. 1 din O.G. nr. 32/1998[2] privind organizarea cabinetului demnitarului din administraţia publică centrală, prin demnitar din administraţia publică centrală se înţelege: primul-ministru, viceprim-ministrul, ministrul de stat, ministrul, ministrul delegat, secretarul general al Guvernului, secretarul general adjunct al Guvernului, consilierul de stat, secretarul de stat şi asimilatul acestuia din cadrul aparatului propriu de lucru al primului-ministru, al viceprim-ministrului, al Secretariatului General al Guvernului, al Departamentului pentru Relaţia cu Parlamentul şi din cadrul ministerelor, precum şi conducătorul organelor de specialitate ale administraţiei publice centrale, cu rang de secretar de stat.

b) La nivelul administraţiei publice locale, potrivit Legii administraţiei publice locale nr. 215/2001[3] sunt reglementate:

[1] Publicată în M. Of. nr. 352 din 23 mai 2007.
[2] Publicată în M. Of. nr. 42 din 30 ianuarie 1998.
[3] Publicată în M. Of. nr. 271 din 25 mai 2001.

- autoritățile deliberative: consiliul local, consiliul județean, Consiliul General al Municipiului București, consiliile locale ale subdiviziunilor administrativ-teritoriale ale municipiilor [art. 1 alin. (2) lit. d)],

- autorități executive: primarii comunelor, orașelor, municipiilor, ai subdiviziunilor administrativ-teritoriale ale municipiilor, primarul general al municipiului București și președintele consiliului județean [art. 1 alin. (2) lit. e)];

iar potrivit Legii nr. 393/2004[1] privind Statutul aleșilor locali prin aleși locali, în sensul prezentei legi, se înțelege consilierii locali și consilierii județeni, primarii, primarul general al municipiului București, viceprimarii, președinții și vicepreședinții consiliilor județene, asimilat aleșilor locali și delegatul sătesc [art. 2 alin. (1)].

II. Magistrații

Prin Decizia nr. 574 din 4 mai 2011 referitoare la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii dialogului social în ansamblul său, precum și, în special, ale art. 3 alin. (1) și (2), art. 4, art. 41 alin. (1), titlul IV privind Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, titlul V privind Consiliul Economic și Social, art. 138 alin. (3), art. 183 alin. (1) și (2), art. 186 alin. (1), art. 202, art. 205, art. 209 și art. 224 lit. a) din lege, Curtea Constituțională a a considerat ca neîntemeiată critica de neconstituționalitate potrivit căreia magistrații au fost excluși de la dreptul de a constitui/adera la un sindicat. Acest drept nu exista nici sub imperiul Legii sindicatelor nr. 54/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003. De altfel, Curtea a constatat constituționalitatea unei asemenea soluții legislative, spre exemplu, prin Decizia nr. 147 din 25 martie 2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 418 din 11 mai 2004, sau Decizia nr. 1.364 din 27 octombrie 2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 836 din 4 decembrie 2009. Curtea a stabilit că limitarea exercițiului dreptului de a constitui organizații sindicale de către magistrați nu încalcă prevederile Constituției și nici reglementările internaționale în materie.

În argumentarea deciziei, Curtea a mai reținut că art. 40 alin. (1) din Constituție prevede dreptul cetățenilor de a se asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere. Acest drept fundamental, social-politic, care nu este însă un drept absolut, se exercită prin participare la constituirea asociațiilor sau prin aderare la asociații existente în funcție de obiectul de activitate și de scopul acestora, limitare ce se concretizează prin lege, ținându-se seama de situația obiectiv diferită a anumitor categorii de persoane, fără a se aduce atingere, prin aceasta, principiului egalității în drepturi, consacrat la art. 16 alin. (1) din Constituție. În continuare, Curtea Constituțională arată că înseși prevederile constituționale stabilesc anumite limite ale dreptului de asociere, care privesc trei aspecte:

a) scopurile și activitatea;

b) membrii;

c) caracterul asociației, rezultând din modul său de constituire.

Legea poate institui anumite condiții obligatorii privind constituirea și desfășurarea activității asociațiilor, inclusiv categoriile de persoane care pot face parte din diferite

[1] Publicată în M. Of. nr. 912 din 7 octombrie 2004.

asociaţii, de la care statutele lor nu pot deroga. Curtea Constituţională conchide că acele categorii de persoane care nu pot constitui ori nu pot adera la anumite tipuri de asociaţii pot face parte din alte tipuri de asociaţie, dreptul lor la libera asociere nefiind atins.

➢ *DECIZIA Curţii Constituţionale nr. 147 din 25 martie 2004 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 2 alin. (2), art. 4, art. 14 alin. (1) şi (2) lit. d) şi ale art. 15 alin. (3) şi (5) din Legea sindicatelor nr. 54/2003 (Publicată în M. Of. nr. 418 din 11 mai 2004)*

Pe rol se află soluţionarea excepţiei de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 2 alin. (2), art. 4, art. 14 alin. (1) şi (2) lit. d) şi ale art. 15 alin. (3) şi (5) din Legea sindicatelor nr. 54/2003, excepţie ridicată de Sindicatul Profesional al Magistraţilor din Târgu Mureş în Dosarul nr. 8.129/2003 al Judecătoriei Târgu Mureş.

La apelul nominal se constată lipsa autorului excepţiei, faţă de care procedura de citare este legal îndeplinită.

CURTEA,

având în vedere actele şi lucrările dosarului, constată următoarele:

Prin Încheierea din 27 noiembrie 2003, pronunţată în Dosarul nr. 8.129/2003, Judecătoria Târgu Mureş a sesizat Curtea Constituţională cu excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 2 alin. (2), art. 4, art. 14 alin. (1) şi (2) lit. d) şi ale art. 15 alin. (3) şi (5) din Legea sindicatelor nr. 54/2003, excepţie ridicată de Sindicatul Profesional al Magistraţilor într-o cauză având ca obiect cererea de înregistrare a acestuia.

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate, autorul acesteia susţine, în esenţă, următoarele: a) dispoziţiile art. 4 din Legea sindicatelor sunt neconstituţionale în sensul prevederilor art. 11 alin. (1) şi ale art. 20 alin. (2) din Legea fundamentală, întrucât sunt în discordanţă cu reglementările art. 9 alin. (2) din Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 87/1998 şi ale art. 5 din Carta socială europeană revizuită, care permit limitarea dreptului la asociere sindicală numai pentru personalul forţelor armate şi cel al poliţiei. Arată ca aceste dispoziţii legale contravin şi prevederilor art. 37, raportate la art. 49 din Constituţie, deoarece restrângerea dreptului de asociere al magistraţilor nu se impune într-o societate democratică;

Guvernul apreciază că excepţia ridicată este neîntemeiată pentru următoarele considerente:

Interpretarea dispoziţiilor Convenţiei OIM nr. 87/1948 trebuie să se facă prin coroborare cu noile reglementări internaţionale în materie, cum sunt „Principiile fundamentale relative la independenţa magistraturii", adoptate de Adunarea Generală a Naţiunilor Unite în Rezoluţiile sale 40/32 din 29 noiembrie 1985 şi 40/146 din 13 decembrie 1985, care prevăd că, în exercitarea dreptului de asociere, magistraţii trebuie să păstreze demnitatea, imparţialitatea şi independenţa magistraturii. De asemenea, aceste reglementări internaţionale prevăd că judecătorii sunt liberi să constituie asociaţii sau alte organizaţii care să le apere interesele, să promoveze formarea lor profesională şi să protejeze independenţa justiţiei. Totodată, în art. 120 din Legea nr. 92/1992, republicată, dreptul de asociere al magistraţilor este reglementat în mod expres.

Pe de altă parte, din prevederile art. 30 din Legea nr. 54/2003 rezultă că sindicatele apără drepturile membrilor lor în raporturile cu angajatorii, ceea ce nu poate fi aplicabil magistraţilor, care sunt independenţi şi inamovibili şi nu au raporturi de subordonare cu niciun angajator, fiind numiţi de Preşedintele României.

Examinând excepţia de neconstituţionalitate ridicată, Curtea reţine următoarele:

I. Principala critică de neconstituţionalitate vizează dispoziţiile art. 4 din Legea sindicatelor nr. 54/2003, pentru faptul că acestea interzic constituirea de organizaţii sindicale de către magistraţi. Constituţionalitatea limitării dreptului anumitor categorii de persoane de a constitui organizaţii sindicale a mai fost examinată Curtea Constituţională. Astfel, atât în cadrul controlului a priori a Legii sindicatelor (Decizia nr. 25 din 22 ianuarie 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003), cât şi în cadrul controlului a posteriori, cu prilejul soluţionării unei excepţii

de neconstituţionalitate (Decizia nr. 469 din 4 decembrie 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 28 din 13 ianuarie 2004), Curtea a statuat ca aceasta limitare a exerciţiului dreptului de a constitui organizaţii sindicale de către magistraţi nu încalcă prevederile Constituţiei şi nici reglementările internaţionale în materie.

Curtea reţine că art. 40 alin. (1) din Constituţie prevede dreptul cetăţenilor de a se asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate şi în alte forme de asociere. Acest drept fundamental, social-politic, care nu este însă un drept absolut, se exercită prin participare la constituirea asociaţiilor sau prin aderare la asociaţii existente. Prevăzând posibilitatea constituirii mai multor tipuri de asociaţii, nedeterminate în mod limitativ, art. 40 alin. (1) din Legea fundamentală are în vedere şi posibilitatea limitării sferei persoanelor care pot constitui ori pot adera la diferite tipuri de asociaţii, în funcţie de obiectul de activitate şi de scopul asociaţiilor respective, limitare ce se concretizează prin lege, ţinându-se seama de situaţia obiectiv diferită a anumitor categorii de persoane, fără a se aduce atingere, prin aceasta, principiului egalităţii în drepturi, consacrat la art. 16 alin. (1) din Constituţie. Înseşi prevederile constituţionale stabilesc anumite limite ale dreptului de asociere, care privesc trei aspecte: a) scopurile şi activitatea; b) membrii; c) caracterul asociaţiei, rezultând din modul său de constituire. Astfel, art. 40 alin. (3) din Legea fundamentală şi dispoziţiile altor legi organice prevăd anumite categorii de persoane care nu pot face parte din partide politice. Membri ai unor asociaţii profesionale pot fi numai persoanele care exercită aceeaşi profesie. De exemplu, în asociaţiile patronale pot intra numai angajatorii, iar în cele ale proprietarilor de locuinţe ori ale locatarilor, numai proprietarii de locuinţe sau locatarii. Astfel, nici limitarea categoriilor de persoane care pot constitui ori pot adera la sindicate nu contravine principiului constituţional referitor la libertatea de asociere.

Pe de altă parte, art. 9 din Constituţie prevede ca: „Sindicatele, patronatele şi asociaţiile profesionale se constituie şi îşi desfăşoară activitatea potrivit cu statutele lor, în condiţiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor şi la promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor lor." Şi din această reglementare constituţională rezultă existenţa mai multor tipuri de asociaţii, cu obiect de activitate şi scopuri diferite. Membrii diferitelor asociaţii au drepturi şi interese profesionale, economice sau sociale diferite, ceea ce înseamnă ca şi categoriile de persoane care pot face parte din anumite asociaţii sunt diferite. Textul constituţional menţionat prevede constituirea şi desfăşurarea activităţii asociaţiilor potrivit cu statutele lor, în condiţiile legii. Prin urmare, Curtea reţine ca legea poate institui anumite condiţii obligatorii privind constituirea şi desfăşurarea activităţii asociaţiilor, inclusiv categoriile de persoane care pot face parte din diferite asociaţii, de la care statutele lor nu pot deroga. Categoriile de persoane care nu pot constitui ori nu pot adera la anumite tipuri de asociaţii pot face parte din alte tipuri de asociaţie, dreptul lor la libera asociere nefiind atins.

Pentru considerentele expuse mai sus, în temeiul art. 146 lit. d) şi al art. 147 alin. (4) din Constituţie, republicată, precum şi al art. 13 alin. (1) lit. A.c), al art. 23 şi al art. 25 alin. (1) şi (4) din Legea nr. 47/1992, republicată,

CURTEA CONSTITUŢIONALĂ
În numele legii
DECIDE:

Respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 2 alin. (2), art. 4, art. 14 alin. (1) şi (2) lit. d) şi ale art. 15 alin. (3) şi (5) din Legea sindicatelor nr. 54/2003, excepţie ridicată de Sindicatul Profesional al Magistraţilor din Târgu Mureş în Dosarul nr. 8.129/2003 al Judecătoriei Târgu Mureş.

Definitivă şi obligatorie. Pronunţată în şedinţa publică din data de 25 martie 2004.

Spre deosebire de magistraţi, potrivit art. 61 din Legea nr. 567/2004[1] privind Statutul personalului auxiliar de specialitate al instanţelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe

[1] Publicată în M. Of. nr. 1197 din 14 decembrie 2004.

lângă acestea, personalul auxiliar, format din grefieri, grefieri statisticieni, grefieri documentariști, grefieri arhivari, informaticieni, registratori, pot constitui organizații sindicale şi pot adera la acestea, în scopul apărării intereselor sale profesionale, sociale şi economice.

III. Personalul militar din Ministerul Apărării Naționale, personalul militar din Ministerul Administrației şi Internelor, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Protecție şi Pază, Serviciul de Informații Externe şi Serviciul de Telecomunicații Speciale, unitățile şi/sau subunitățile din subordinea ori coordonarea acestora.

Potrivit art. 1 din Legea nr. 80/1995[1] privind statutul cadrelor militare, prin cadre militare, în sensul legii, se înțelege cetățenii români cărora li s-a acordat grad de ofițer, maistru militar sau subofițer, în raport cu pregătirea lor militară şi de specialitate, în condițiile prevăzute de lege. Printre drepturile reglementate de art. 9 din lege nu se recunoaşte militarilor dreptul de a se asocia în sindicate.

În doctrină[2] s-a considerat că pe aceeaşi logică nici clerul militar nu se poate sindicaliza. Examinând prevederile art. 16 din Legea nr. 195/2000[3] privind constituirea şi organizarea clerului militar constatăm că prevederile art. 9-12, 14, 17-28 şi 112 din Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare se aplică în mod corespunzător şi preoților militari şi familiilor acestora, după caz, ca atare nici acestei categorii de militari nu se recunoaşte dreptul de a se sindicaliza.

Referitor la excluderea din categoria persoanelor ce se pot sindicaliza a liberilor profesioniști, în doctrină[4] s-a considerat că aceştia nu sunt în raporturi contractuale de muncă în care să prevaleze raportul de subordonare având o situație juridică total diferită față de cea a angajaților şi nu există niciun text legal care să interzică acestora înființarea diverselor asociații pentru apărarea şi promovarea intereselor lor profesionale.

➢ *Decizia Curții Constituționale nr. 469 din 4 decembrie 2003 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 2 alin. (1) şi (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003 (Publicată în M. Of., nr. 28 din 13 ianuarie 2004)*

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 2 alin. (1) şi (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003, excepție ridicată de Sindicatul Național al Pensionarilor din Educație în Dosarul nr. 2.936/2003 al Tribunalului Bucureşti – Secția a V-a civilă.

La apelul nominal răspunde autorul excepției, prin avocat. Procedura de citare este legal îndeplinită.

Reprezentantul autorului excepției precizează că, în urma revizuirii Legii fundamentale, dreptul de asociere pe care îl consideră încălcat prin art. 2 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 54/2003 este prevăzut la art. 40, în noua nume rotare. Solicită admiterea excepției ridicate, arătând că, în mod nejustificat, textele criticate nu îngăduie pensionarilor să se asocieze în sindicate, ci numai în partide politice şi alte forme de asociere. Aceste texte contravin, în opinia sa, şi art. 8 alin. (1) din Constituție, referitor la pluralismul în societatea românească, art. 16 referitor la egalitatea în drepturi a cetățenilor, precum şi art. 22 din Pactul internațional cu privire la drepturile civile şi politice.

[1] Publicată în M. Of. nr. 155 din 20 iulie 1995.
[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 111.
[3] Publicată în M. Of. nr. 561 din 13 noiembrie 2000.
[4] R. Gidro, *Dreptul muncii, Curs universitar*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2013, p. 309.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepţiei de neconstituţionalitate ca fiind neîntemeiată. Arată că art. 2 alin. (1) teza a doua din Legea nr. 54/2003 a fost deja supus controlului de constituţionalitate *a priori,* prin Decizia nr. 25/2003 Curtea constatând caracterul constituţional al acestor prevederi. În privinţa alin. (2) al aceluiaşi articol, arată că salariaţii şi pensionarii constituie, fără îndoială, două categorii diferite, fiind aşadar firesc ca acestea să se constituie în forme de asociere specifice, fără ca prin aceasta să fie încălcat principiul egalităţii în drepturi sau al libertăţii de asociere.

C U R T E A,

având în vedere actele şi lucrările dosarului, constată următoarele:

Prin Încheierea din 13 august 2003, pronunţată în Dosarul nr. 2.936/2003, Tribunalul Bucureşti – Secţia a V-a civilă a sesizat Curtea Constituţională cu excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 2 alin. (1) şi (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003, excepţie ridicată, prin avocat, de Sindicatul Naţional al Pensionarilor din Educaţie într-o cauză având ca obiect o cerere de înregistrare a acestui sindicat.

În motivarea excepţiei, autorul acesteia susţine că dispoziţiile art. 2 alin. (1) şi (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003, care restrâng sfera persoanelor care se pot organiza în sindicate numai la cele încadrate în muncă şi la funcţionarii publici, îngrădesc exerciţiul dreptului de asociere consacrat de art. 37 alin. (1) din Constituţie şi instituie un tratament juridic discriminatoriu între diferite categorii de cetăţeni, contrar principiului egalităţii în drepturi prevăzut de art. 16 alin. (1) din Legea fundamentală.

Tribunalul Bucureşti – Secţia a V-a civilă apreciază că dispoziţiile legale criticate nu contravin prevederilor art. 37 din Constituţie, deoarece „dreptul de asociere al pensionarilor din învăţământ nu este îngrădit, aceştia putându-se asocia într-o asociaţie nonprofit, şi nu într-un sindicat, care reprezintă o formă de asociere numai pentru persoanele încadrate în muncă şi funcţionarii publici".

În conformitate cu dispoziţiile art. 24 alin. (1) din Legea nr. 47/1992, republicată, încheierea de sesizare a fost comunicată preşedinţilor celor două Camere ale Parlamentului, precum şi Guvernului pentru a-şi formula punctele de vedere cu privire la excepţia ridicată. De asemenea, potrivit dispoziţiilor art. 18^1 din Legea nr. 35/1997, cu modificările ulterioare, s-a solicitat şi punctul de vedere al instituţiei Avocatul Poporului.

Preşedintele Camerei Deputaţilor consideră că excepţia ridicată este neîntemeiată, întrucât, potrivit Constituţiei, „sindicatele constituie asociaţii ale salariaţilor, adică ale persoanelor ce desfăşoară activitate profesională în cadrul unor raporturi de muncă". Convenţia nr. 87 din 1948 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii, făcând distincţie între „lucrători" şi „cei care angajează", se referă în mod evident la persoane care îşi desfăşoară activitatea în cadrul unor raporturi de muncă.

Guvernul consideră că excepţia este neîntemeiată, deoarece, în legătură cu categoriile de cetăţeni care se pot asocia în sindicate, art. 9 din Constituţie se referă numai la salariaţi, la persoane care desfăşoară o activitate profesională în cadrul raporturilor juridice de muncă sau, după caz, de serviciu, iar nu şi la alte categorii de persoane, cum sunt pensionarii. Nerecunoaşterea dreptului pensionarilor de a se asocia în sindicate nu reprezintă o încălcare a prevederilor constituţionale întrucât nici acestea nu prevăd un asemenea drept. De altfel, în temeiul art. 37 alin. (1) din Constituţie, categoriile de persoane care nu se pot asocia în sindicate pot alege să se constituie în alte forme de asociere.

Avocatul Poporului apreciază că este neîntemeiată critica de neconstituţionalitate, deoarece, „potrivit prevederilor art. 9 teza a II-a din Constituţie, sindicatele contribuie la apărarea drepturilor şi la promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor", iar „inexistenţa unor raporturi de muncă plasează persoanele pensionate într-o situaţie diferită faţă de cele încadrate în muncă", situaţie în care este justificat şi tratamentul juridic diferenţiat. Arată, de asemenea, că „imprejurarea că persoanele pensionate nu pot constitui sau adera la organizaţii sindicale nu

reprezintă o încălcare a dispoziţiilor art. 37 din Legea fundamentală, de vreme ce art. 9 din Constituţie nu prevede o asemenea posibilitate".

Preşedintele Senatului nu a transmis punctul său de vedere cu privire la excepţia de neconstituţionalitate ridicată.

C U R T E A,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului şi Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, susţinerile părţilor, concluziile procurorului, dispoziţiile legale criticate, raportate la prevederile Constituţiei, precum şi dispoziţiile Legii nr. 47/1992, reţine următoarele:

Curtea Constituţională a fost legal sesizată şi este competentă, potrivit dispoziţiilor art. 146 lit. d) din Constituţie, republicată, precum şi ale art. 1 alin. (1), art. 2, 3, 12 şi 23 din Legea nr. 47/1992, republicată, să soluţioneze excepţia de neconstituţionalitate ridicată.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 2 alin. (1) şi (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003, dispoziţii care au următorul conţinut:

„(1) Persoanele încadrate în muncă şi funcţionarii publici au dreptul să constituie organizaţii sindicale şi să adere la acestea. Persoanele care exercită potrivit legii o meserie sau o profesiune în mod independent, membrii cooperatori, agricultorii, precum şi persoanele în curs de calificare au dreptul, fără nici o îngrădire sau autorizare prealabilă, să adere la o organizaţie sindicală.

(2) Pentru constituirea unei organizaţii sindicale este necesar un număr de cel puţin 15 persoane din aceeaşi ramură sau profesiune, chiar dacă îşi desfăşoară activitatea la angajatori diferiţi".

Potrivit susţinerilor autorului excepţiei, dispoziţiile legale criticate sunt contrare următoarelor prevederi constituţionale:

– Art. 9: „Sindicatele, patronatele şi asociaţiile profesionale se constituie şi îşi desfăşoară activitatea potrivit statutelor lor, în condiţiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor şi la promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor lor".

– Art. 16 alin. (1): „Cetăţenii sunt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără privilegii şi fără discriminări;"

– Art. 40 alin. (1): „Cetăţenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate şi în alte forme de asociere."

De asemenea, autorul excepţiei a susţinut şi contrarietatea textelor criticate cu art. 22 din Pactul internaţional cu privire la drepturile civile şi politice, care a fost ratificat de România prin Decretul nr. 212 din 31 octombrie 1974, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 146 din 20 noiembrie 1974. Art. 22 are următorul conţinut:

„1. Orice persoană are dreptul de a se asocia în mod liber cu altele, inclusiv dreptul de a constitui sindicate şi de a adera la ele, pentru ocrotirea intereselor sale.

2. Exercitarea acestui drept nu poate fi supusă decât restricţiilor prevăzute de lege şi care sunt necesare într-o societate democratică, în interesul securităţii naţionale, al securităţii publice, al ordinii publice ori pentru a ocroti sănătatea sau moralitatea publică sau drepturile şi libertăţile altora. Prezentul articol nu se opune ca exercitarea acestui drept de către membrii forţelor armate şi ai poliţiei să fie supusă unor restricţii legale.

3. Nici o dispoziţie din prezentul articol nu permite statelor părţi la Convenţia din 1948 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii privind libertatea sindicală şi ocrotirea dreptului sindical să ia măsuri legislative aducând atingere – sau să aplice legea într-un mod care să aducă atingere – garanţiilor prevăzute în acea convenţie."

Examinând excepţia de neconstituţionalitate şi dispoziţiile legale criticate, cu raportare la prevederile constituţionale invocate, Curtea constată că, în cadrul controlului de constituţionalitate a

priori, exercitat în conformitate cu prevederile art. 146 lit. a) din Constituţie asupra Legii sindicatelor, prin Decizia nr. 25 din 22 ianuarie 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003, Curtea a constatat printre altele şi constituţionalitatea dispoziţiilor art. 2 alin. (1) teza a doua din această lege. În această privinţă Curtea a reţinut că, „în sistemul Constituţiei, sindicatele constituie asociaţii ale salariaţilor, adică ale persoanelor care îşi desfăşoară activitatea profesională în cadrul unor raporturi de muncă. Aceeaşi concepţie se desprinde şi din Convenţia nr. 87 din 1948 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii, care la art. 2 şi următoarele face distincţia între „lucrători" şi „cei care angajează", între „organizaţiile lucrătorilor" şi „organizaţiile celor ce angajează", rezultând în mod evident că, în toate cazurile, deci şi în cazul lucrătorilor şi în cazul celor care angajează, convenţia se referă la persoane care îşi desfăşoară activitatea în cadrul unor raporturi de muncă". De asemenea, în decizia citată, Curtea a mai reţinut că „Faptul că, prin prevederile art. 2 alin. (1) teza a doua din Legea sindicatelor, nu se acordă şi altor persoane decât celor aflate într-un raport de muncă dreptul de a constitui organizaţii sindicale, nu reprezintă o încălcare a dispoziţiilor constituţionale şi a normelor internaţionale menţionate, de vreme ce nici acestea nu prevăd asemenea drepturi". Cele constatate prin această decizie, în legătură cu constituţionalitatea art. 2 alin. (1) teza a doua din Legea sindicatelor, sunt valabile pentru întregul text al alin. (1), cât şi pentru cel al alin. (2), sub aspectul diferenţierii persoanelor care pot constitui organizaţii sindicale ori pot adera la acestea.

Art. 40 alin. (1) din Constituţie, republicată, prevede dreptul cetăţenilor de a se asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate şi în alte forme de asociere. Acest drept se exercită prin participare la constituirea asociaţiilor sau prin aderare la asociaţii existente.

Prevăzând posibilitatea constituirii mai multor tipuri de asociaţii, care nu sunt enumerate în mod limitativ, reglementarea constituţională are în vedere şi posibilitatea limitării sferei persoanelor care pot constitui ori pot adera la diferite tipuri de asociaţii, în funcţie de obiectul de activitate şi de scopul asociaţiilor respective, limitare ce se concretizează prin lege, ţinându-se seama de situaţia obiectiv diferită a anumitor categorii de persoane, fără a se aduce atingere prin aceasta principiului egalităţii în drepturi, consacrat la art. 16 alin. (1) din Constituţie, republicată. Asemenea limitări ale dreptului de asociere sunt consacrate şi în art. 40 alin. (3) din Constituţie, republicată, şi în legi organice. Astfel, spre exemplu, unele categorii de persoane (judecătorii Curţii Constituţionale, avocaţii poporului, magistraţii, membrii activi ai armatei, poliţiştii şi alte categorii de funcţionari publici stabilite de lege) nu pot face parte din partide politice. În mod similar, numai persoanele care exercită aceeaşi profesie pot fi membri ai asociaţiilor profesionale. De asemenea, Ordonanţa Guvernului nr. 85/2001 privind organizarea şi funcţionarea asociaţiilor de proprietari, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 544 din 1 septembrie 2001 prevede că numai proprietarii de locuinţe se pot asocia în asociaţii de proprietari. Potrivit art. 231 C. mun. – Legea nr. 53/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, patronatele sunt organizaţii ale patronilor, excluzând posibilitatea asocierii în această formă a altor persoane.

În consecinţă, este evident că limitarea categoriilor de persoane care pot constitui ori pot adera la anumite forme de asociere, în speţă la sindicate, nu contravine principiului constituţional referitor la libertatea de asociere.

Art. 9 din Constituţie, în redactarea în vigoare la data ridicării excepţiei de neconstituţionalitate, anterioară revizuirii Legii fundamentale, prevedea că „Sindicatele se constituie şi îşi desfăşoară activitatea potrivit cu statutele lor, în condiţiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor şi la promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor". Textul constituţional prevede în forma actuală că „Sindicatele, patronatele şi asociaţiile profesionale se constituie şi îşi desfăşoară activitatea potrivit statutelor lor, în condiţiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor şi la promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor lor". Şi din această modificare a reglementării constituţionale rezultă existenţa mai multor tipuri de forme asociative, cu obiect de activitate şi scopuri diferite. Membrii diferitelor asociaţii au drepturi şi interese profesionale,

economice sau sociale diferite, ceea ce înseamnă că şi categoriile de persoane care pot face parte din anumite asociaţii sunt diferite. Atât vechiul, cât şi noul text constituţional prevăd constituirea şi desfăşurarea activităţii asociaţiilor potrivit cu statutele lor, în condiţiile legii. Prin urmare, legea poate prevedea anumite condiţii obligatorii privind constituirea şi desfăşurarea activităţii asociaţiilor, inclusiv categoriile de persoane care pot face parte din diferite asociaţii, de la care statutele lor nu pot deroga. Categoriile de persoane care nu pot constitui ori nu pot adera la anumite tipuri de asociaţii, pot face parte din altele, dreptul acestora la liberă asociere nefiind atins.

Faţă de cele de mai sus, în temeiul art. 146 lit. d) şi al art. 147 alin. (4) din Constituţie, republicată, precum şi al art. 13 alin. (1) lit. A.c), al art. 23 alin. (1) şi (3) şi al art. 25 alin. (1) şi (3) din Legea nr. 47/1992, republicată,

CURTEA CONSTITUŢIONALĂ
În numele legii
D E C I D E:

Respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 2 alin. (1) şi (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003, excepţie ridicată de Sindicatul Naţional al Pensionarilor din Educaţie în Dosarul nr. 2.936/2003 al Tribunalului Bucureşti – Secţia a V-a civilă.

Definitivă şi obligatorie. Pronunţată în şedinţa publică din data de 4 decembrie 2003.

II.5. Constituirea şi dobândirea personalităţii juridice de către sindicat

Constituirea, organizarea, funcţionarea, reorganizarea şi încetarea activităţii unei organizaţii sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea prevederilor legale. În absenţa unor prevederi statutare exprese cu privire la reorganizarea şi încetarea activităţii organizaţiei sindicale, se vor aplica dispoziţiile de drept comun privind încetarea persoanelor juridice.

II.5.1. Constituirea şi dobândirea personalităţii juridice a sindicatului la nivel de unitate

Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puţin 15 angajaţi din aceeaşi unitate care vor împuternici o persoană prevăzută în procesul verbal de constituire în vederea depunerii unei cereri de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială îşi are sediul acesta în vederea dobândirii de către sindicat a personalităţii juridice.

La cererea de înscriere a sindicatului se anexează originalul şi câte două copii certificate de reprezentantul legal de pe următoarele acte:

a) procesul-verbal de constituire a sindicatului, semnat de membrii fondatori. Salariaţii minori de la împlinirea vârstei de 16 ani, pot fi membri ai unei organizaţii sindicale, fără a fi necesară încuviinţarea prealabilă a reprezentanţilor legali. Legiuitorul a stabilit că o persoană poate face parte, în acelaşi timp, numai dintr-o singură organizaţie sindicală la acelaşi angajator.

b) statutul;

Statutul organizaţiei sindicale trebuie să cuprindă cel puţin următoarele prevederi cu privire la:

a) scopul constituirii, denumirea şi sediul organizaţiei sindicale;

b) modul în care se dobândeşte şi încetează calitatea de membru al organizaţiei sindicale;

c) drepturile şi îndatoririle membrilor;

d) modul de stabilire şi încasare a cotizaţiei;

e) organele executive de conducere, denumirea acestora, modul de alegere şi de revocare, durata mandatelor şi atribuţiile lor;

f) condiţiile şi normele de deliberare pentru modificarea statutului şi de adoptare a hotărârilor;

g) mărimea şi compunerea patrimoniului iniţial;

h) divizarea, comasarea sau dizolvarea organizaţiei sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului.

i) lista membrilor organului executiv de conducere a sindicatului, cu menţionarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiunii/funcţiei şi a domiciliului acestora.

Clauzele statutare trebuie elaborate cu respectarea prevederilor legale, în caz contrar sunt nule de drept.

Cererea pentru dobândirea personalităţii juridice este formulată de împuternicitul special al membrilor fondatori şi se depune la judecătoria în a cărei rază teritorială îşi are sediul sindicatul. Desemnarea împuternicitului special al membrilor fondatori se realizează potrivit modalităţii stabilite de membrii fondatori, legiuitorul limitându-se a preciza că acesta este desemnat de membrii fondatori şi că va fi menţionat în procesul-verbal de constituire a sindicatului.

La primirea cererii de înscriere, judecătoria competentă este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:

a) dacă s-au depus actele prevăzute prevăzute de lege;

b) dacă statutul sindicatului este conform prevederilor legale în vigoare.

În cazul în care instanţa de judecată constată că cerinţele legale pentru constituirea sindicatului nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special al membrilor fondatori căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităţilor constatate, în termen de cel mult 7 zile.

În cazul în care sunt remediate neregularităţile, instanţa va proceda la soluţionarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei sindicale.

Instanţa pronunţă o hotărâre motivată:

a) de admitere a cererii atunci când sunt întrunite cerinţele legii;

b) de respingere a cererii când nu sunt întrunite cerinţele legii sau împuternicitul special deşi a fost citat în camera de consiliu pentru a i se aduce la cunoştinţă despre neregularităţile constatate de instanţă, acesta în termenul de cel mult 7 zile nu le remediază.

Hotărârea judecătoriei se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunţare şi este supusă numai apelului.

Termenul de apel este de 15 zile (art. 16 din Legea nr. 62/2011) şi curge de la comunicarea hotărârii iar pentru pentru procuror termenul de apel curge potrivit art. 468 alin. (4) C. pr. civ. de la data pronunţării hotărârii, în afară de cazurile în care procurorul a participat la judecarea cauzei, când termenul de apel curge de la comunicarea hotărârii.

BCU ASTRA CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Apelul se judecă de către instanța de judecată ierarhic superioară, respectiv de către tribunal, potrivit art. 95 pct. 2 C. pr. civ. cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale, într-un termen de celeritate de 30 de zile. Termenul de celeritate este prevăzut și sub aspectul redactării deciziei, instanța de judecată având obligația să redacteze și să restituie dosarul judecătoriei în termen de 5 zile de la pronunțare.

Potrivit art. 17 alin. (1) din Legea dialogului social, judecătoria este obligată să țină un registru special al sindicatelor, în care se înscriu: denumirea și sediul sindicatului, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere.

Înscrierea în registrul special al sindicatelor se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunțate de judecătorie, caracterul definitiv al hotărârii se dobândește după pronunțarea hotărârii în calea de atac a apelului. De la data înscrierii în registrul special al sindicatelor a hotărârii judecătorești definitive, sindicatul dobândește personalitate juridică. Apreciem că legiuitorul în mod eronat a considerat că personalitatea juridică a sindicatului este dobândită la data înscrierii în registrul special al sindicatelor pentru următoarele argumente:

- hotărârea judecătorească desemnează tocmai rezultatul activității judiciare[1] *(quod iudex sentit),* respectiv finalizează activitatea instanței de judecată de verificare a îndeplinirii sau nu a cerințelor stabilite de lege pentru dobândirea personalității juridice a sindicatului care dorește să se înființeze; hotărârea[2] este actul jurisdicțional emis de către o autoritate jurisdicțională, independentă și imparțială, conform unei proceduri determinate, prin care, pe baza constatărilor făcute, devine posibilă sau nu aplicarea legii la o situație determinată ori se conferă sau nu eficacitate juridică unor acte sau fapte.

- hotărârea judecătorească este obligatorie pentru părți și opozabilă *erga omnes*, acest ultim caracter al actului jurisdicțional se realizează prin înscrierea în registrul special al sindicatelor.

Ca atare, nu se poate considera că prin înscrierea în registrul special al sindicatelor se dobândește personalitatea juridică, ea fiind deja dobândită prin hotărârea judecătorească, ci prin această operațiune se asigură îndeplinirea unui efect al hotărârii judecătorești, și anume acela de a fi respectată de către terți.

Dovada înscrierii sindicatului în registrul special al judecătoriei se face prin certificatul de înscriere eliberată de această autoritate în termen de 5 zile de la înscriere.

Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie sindicatului, iar al doilea exemplar al tuturor actelor anexate cererii în copii semnate pe fiecare pagină de împuternicitul special și vizate de judecătorie, se va păstra în arhiva acesteia.

---

[1] I. Leș, *Tratat de drept procesual civil*, vol. I, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 906.
[2] I. Deleanu, *Tratat de procedură civilă*, vol. II, Ed. Universul Juridic, București, 2013, p. 17.

II.5.2. Constituirea şi dobândirea personalităţii juridice a sindicatului la nivel de federaţii şi confederaţii

Organizaţiile sindicale sunt obligate să aducă la cunoştinţa judecătoriei sau a Tribunalului Municipiului Bucureşti, după caz, unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componenţa organului de conducere iar instanţa competentă este obligată să menţioneze în registrul special al sindicatelor, modificările din statut, precum şi schimbările din componenţa organului de conducere al organizaţiei sindicale [art. 20 alin. (1) din Legea dialogului social]. Din analiza prevederilor legale cuprinse în art. 20 alin. (1) şi art. 42 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 constatăm că legiuitorul a reglementat în mod diferit competenţa instanţei de judecată de a soluţiona cererea pentru dobândirea personalităţii juridice a federaţiei sau confederaţiei sindicale în sensul că aceasta aparţine tribunalului în a cărui rază teritorială îşi are sediul federaţia sau confederaţia [art. 42 alin. (2) din lege] comparativ cu soluţionarea cererii de modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componenţa organului de conducere, competenţa aparţinând Tribunalului Bucureşti. Deşi cele două texte sunt contradictorii, considerăm că în realitate legiuitorul nu a corelat cele două prevederi legale, drept pentru care se impune modificarea denumirii instanţei de judecată din Tribunalul Bucureşti în tribunal.

În legătură cu obligaţia organizaţiile sindicale de a aduce la cunoştinţa judecătoriei sau a Tribunalului Municipiului Bucureşti, după caz, unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componenţa organului de conducere în doctrină[1] s-a exprimat o opinie potrivit căreia datorită rigidităţii acestui text legal în practică sunt dificultăţi deoarece şi în ipoteza în care sediul organizaţiei sindicale s-a schimbat în raza teritorială a altei instanţe de judecată, cererea de modificare se depune totuşi la instanţa unde s-a înregistrat organizaţia sindicală, ca atare, de *lege ferenda*, se impune modificarea acestui text legal.

În perioada de funcţionare a sindicatelor pot interveni împrejurări ce determină modificarea statutelor şi/sau a componenţei organelor de conducere ale acestora, drept pentru care legiuitorul a stabilit cadrul procedural ce permite efectuarea acestor modificări. Astfel, organizaţia sindicală va depune o cerere la instanţa competentă care o va soluţiona conform procedurii prevăzută de Codul de procedură civilă de vreme ce legiuitorul nu a reglementat o procedură specială aşa cum a stabilit în situaţia dobândirii personalităţii juridice a organizaţiei sindicale. Cererea va fi însoţită de următoarele documente, în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special desemnat de organul de conducere:

a) procesul-verbal al şedinţei statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;

b) copie a hotărârii judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice şi copie a ultimei hotărâri judecătoreşti de modificare a statutului sau a componenţei organelor de conducere, după caz;

---

[1] I. Sorică, *Propuneri de lege ferenda privind unele reglementări cuprinse în Legea nr. 62/2011*, în volumul *Conferinţa naţională „Propuneri de lege ferenda privind perfecţionarea legislaţiei muncii din România"*, Sibiu, 10 octombrie 2014, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2015, pp. 168-169.

c) statutul, în forma modificată;

d) lista cu membrii organului de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul şi profesiunea/funcţia.

II.6. Patrimoniul organizaţiei sindicale

Organizaţia sindicală având personalitate juridică poate dobândi în proprietate bunuri, în condiţiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile şi imobile necesare realizării scopului pentru care este înfiinţată. De asemenea, legiuitorul recunoaşte numai organizaţiilor sindicale reprezentative, în condiţiile legii, dreptul de a negocia prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate punerea la dispoziţie a spaţiilor şi facilităţilor necesare desfăşurării activităţii sindicale.

➢ *DECIZIA Curţii Constituţionale nr. 1305 din 13 octombrie 2009 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 22 alin. (3) din Legea sindicatelor nr. 54/2003 (Publicată în M. Of. nr. 849 din din 8 decembrie 2009)*

Pe rol se află soluţionarea excepţiei de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 22 alin. (3) din Legea sindicatelor nr. 54/2003, excepţie ridicată de Direcţia Generală de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Bihor în Dosarul nr. 4.353/325/2008 al Judecătoriei Timişoara.

La apelul nominal lipsesc părţile, faţă de care procedura de citare este legal îndeplinită.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepţiei de neconstituţionalitate ca neîntemeiată.

CURTEA,

având în vedere actele şi lucrările dosarului, constată următoarele:

Prin încheierea din 24 februarie 2009, pronunţată în Dosarul nr. 4.353/325/2008, Judecătoria Timişoara a sesizat Curtea Constituţională cu excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 22 alin. (3) din Legea sindicatelor nr. 54/2003. Excepţia a fost ridicată de Direcţia Generală de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Bihor cu prilejul soluţionării unei cauze civile având ca obiect obligaţia de a face.

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate autorul acesteia susţine, în esenţă, că prevederile art. 22 alin. (3) din Legea nr. 54/2003, care instituie pentru unităţile în care sunt constituite organizaţii sindicale care au dobândit reprezentativitate obligaţia de a pune la dispoziţia acestora spaţiile corespunzătoare funcţionării lor şi de a asigura dotările necesare desfăşurării activităţii prevăzute de lege, încalcă dreptul de proprietate publică al unităţilor care au în administrare bunuri proprietate publică. În acest sens, arată că dreptul de administrare asupra unor astfel de bunuri „este modalitatea juridică de exercitare, în planul dreptului civil, a însuşi dreptului de proprietate publică", iar proprietatea publică este inalienabilă, ea putând fi doar dată în administrare, concesionată sau închiriată.

Judecătoria Timişoara consideră că excepţia de neconstituţionalitate nu este întemeiată, limitarea dreptului de proprietate fiind impusă de necesitatea garantării exercitării efective a dreptului de asociere liberă a cetăţenilor în sindicate.

În conformitate cu dispoziţiile art. 30 alin. (1) din Legea nr. 47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată preşedinţilor celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului, precum şi Avocatului Poporului, pentru a-şi formula punctele de vedere cu privire la excepţia de neconstituţionalitate.

Avocatul Poporului, invocând jurisprudenţa Curţii Constituţionale prin deciziile nr. 50/2004, nr. 475/2007 şi nr. 1.180/2008, consideră că textul de lege criticat este constituţional.

Preşedinţii celor două Camere ale Parlamentului şi Guvernul nu au comunicat punctele de vedere solicitate cu privire la excepţia de neconstituţionalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctul de vedere al Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispoziţiile de lege criticate, prevederile Constituţiei, precum şi Legea nr. 47/1992, reţine următoarele:

Curtea Constituţională a fost legal sesizată şi este competentă, potrivit dispoziţiilor art. 146 lit. d) din Constituţie, ale art. 1 alin. (2), ale art. 2, 3, 10 şi 29 din Legea nr. 47/1992, să soluţioneze excepţia de neconstituţionalitate.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 22 alin. (3) din Legea sindicatelor nr. 54/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003, dispoziţii potrivit cărora „Unităţile în care sunt constituite organizaţii sindicale care au dobândit reprezentativitatea, în condiţiile legii, sunt obligate să pună, cu titlu gratuit, la dispoziţia organizaţiilor sindicale, spaţiile corespunzătoare funcţionării acestora şi să asigure dotările necesare desfăşurării activităţii prevăzute de lege."

Autorul excepţiei consideră că acest text de lege este contrar prevederilor art. 136 alin. (2) din Constituţie referitor la garantarea şi ocrotirea proprietăţii publice.

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea constată că prevederile art. 22 alin. (3) din Legea nr. 54/2003 nu fac distincţie în ceea ce priveşte natura bunurilor ce trebuie puse la dispoziţia sindicatelor de către unităţi, respectiv dacă aceste bunuri sunt proprietate publică ori privată.

În ceea ce priveşte bunurile proprietate privată, Curtea, prin Decizia nr. 50 din 12 februarie 2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 168 din 26 februarie 2004, şi Decizia nr. 1.180 din 6 noiembrie 2008, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 823 din 8 decembrie 2008, a reţinut că restrângerea adusă acestui drept este conformă prevederilor constituţionale şi este justificată de nevoia de a garanta efectivitatea exercitării dreptului de asociere liberă a cetăţenilor în sindicate, prevăzut de art. 40 alin. (1) din Constituţie.

În ceea ce priveşte proprietatea publică, Curtea constată că argumentele autorului excepţiei pleacă de la premisa potrivit căreia obligaţia impusă de art. 22 alin. (3) din Legea nr. 54/2003 aduce atingere însuşi caracterului inalienabil al proprietăţii publice. Or, textul de lege criticat nu obligă la înstrăinarea bunurilor, ci doar la restrângerea folosinţei acestora de către cel căruia i-au fost date în administrare, în anumite condiţii justificate de necesitatea protejării unui drept fundamental. Astfel, restrângerea are în vedere conţinutul dreptului de administrare, fără a afecta atributele dreptului de proprietate publică. În acest context, trebuie menţionat că dreptul de administrare nu este absolut, condiţiile exercitării fiind stabilite prin actul de dare în administrare şi, în acelaşi timp, limitate de cadrul legal existent. De asemenea, trebuie amintit faptul că prima raţiune a bunurilor proprietate publică este aceea de a servi uzului sau interesului public, iar contractul de administrare, deşi reprezintă o modalitate de a asigura o mai bună şi eficientă exploatare a acestor bunuri, îmbinând interesul public cu cel privat, nu trebuie să se îndepărteze de la acest prim obiectiv.

Pentru considerentele expuse, în temeiul art. 146 lit. d) şi al art. 147 alin. (4) din Constituţie, al art. 1-3, al art. 11 alin. (1) lit. A.d) şi al art. 29 din Legea nr. 47/1992,

CURTEA CONSTITUŢIONALĂ
În numele legii
DECIDE:

Respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 22 alin. (3) din Legea sindicatelor nr. 54/2003, excepţie ridicată de Direcţia Generală de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Bihor în Dosarul nr. 4.353/325/2008 al Judecătoriei Timişoara.

Definitivă şi general obligatorie.

Pentru buna desfășurare a activității sindicale, legiuitorul a prevăzut o serie de facilități precum:

- posibilitatea confederațiilor și federațiilor sindicale reprezentative de a construi sedii proprii, sens în care pot primi, în condițiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale. Închirierea sau concesionarea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.

Dreptul la inviolabilitatea sediilor sindicatelor implică în mod necesar și faptul că autoritățile publice nu pot să intre în aceste sedii, fără o autorizație prealabilă sau fără a fi obținut un mandat judiciar care să le permită acest lucru.

- dobândirea de către o organizație sindicală de la autoritățile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit, ori în folosință bunuri mobile și imobile care nu pot fi utilizate, direct sau indirect, în scopuri patrimoniale.

Bunurile mobile și imobile din patrimoniul organizațiilor sindicale pot fi folosite numai potrivit intereselor membrilor de sindicat, fără a putea fi împărțite între aceștia.

Controlul activității organizației sindicale se efectuează de autorități și organe diferite funcție de specificul activității supuse controlului, și anume:

- activitatea financiară proprie este controlată de către comisia de cenzori, care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare.

- activitatea economică și cea referitoare la stabilirea și virarea sumelor reprezentând obligațiile față de bugetul de stat și bugetele de asigurări sociale este controlată de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.

II.7. Atribuţiile organizaţiilor sindicale

II.7.1. Raporturile sindicatelor cu patronatele

În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizațiile sindicale au dreptul:

- să folosească mijloace specifice, cum sunt negocierea, procedura de soluționare a litigiilor prin conciliere, mediere, arbitraj, petiție, pichet de protest (grupare de protestatari, membri de sindicat, care previn pe membrii de sindicat neprotestatari despre despre declanșarea protestului), marș, miting și demonstrație sau grevă, în condițiile prevăzute de lege (art. 27 din Legea nr. 62/2011).

Dreptul organizațiilor profesionale de a ține întruniri la sediile lor pentru a discuta probleme profesionale, fără autorizație prealabilă și fără intervenția autorităților, constituie un element al libertății sindicale, iar autoritățile publice trebuie să se abțină de la orice intervenție de natură să limiteze acest drept sau să-i împiedice exercitarea, dacă nu este tulburată ordinea publică sau dacă menținerea acesteia nu este grav sau iminent amenințată.

- să primească informațiile necesare de la angajatori sau de la organizațiile acestora pentru negocierea contractelor colective de muncă ori, după caz, a acordurilor colective, în condițiile legii în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor [art. 30 alin. (2) din Legea nr. 62/2011].

- de a fi consultate de către angajator în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile şi interesele acestora [art. 40 alin. (2) lit. e) C. mun.].

- de a fi consultate de către angajatorul care intenționează să efectueze concedieri colective cu privire la metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați şi de atenuare a consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați [art. 69 alin. (1) C. mun.].

- de a fi consultate de către angajator la elaborarea normelor de muncă (art. 132 C. mun.).

- de a-şi exprima poziția cu privire la acordarea zilelor de repaus săptămânal cumulat după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăşi 14 zile calendaristice [art. 137 alin. (4) C. mun.].

- de a fi consultate de către angajator la elaborarea programărilor colective pentru efectuarea concediilor de odihnă ale salariaților [art. 148 alin. (1) C. mun.].

- de a fi informate şi consultate de către cedent şi cesionar anterior transferului întreprinderii, unității sau al unor părți ale acesteia cu privire la implicațiile juridice, economice şi sociale asupra salariaților, decurgând din transferul dreptului de proprietate (art. 174 C. mun.).

- de a fi consultate de către angajator în elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă [art. 178 alin. (3) C. mun.].

- de a fi consultate de către angajator la planificarea şi introducerea de noi tehnologii în ceea ce priveşte consecințele asupra securității şi sănătății lucrătorilor determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile şi mediul de muncă [art. 7 alin. (4) lit. d) din Legea nr. 310/2006].

- de a fi informate de către angajator asupra măsurilor corespunzătoare dispuse privind riscurile pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi măsurile şi activitățile de prevenire şi protecție atât la nivelul întreprinderii şi/sau unității, în general, cât şi la nivelul fiecărui post de lucru şi/sau fiecărei funcții şi măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor, adaptate naturii activităților şi mărimii întreprinderii şi/sau unității, ținând seama de alte persoane prezente şi stabilirea legăturilor necesare cu serviciile specializate, îndeosebi în ceea ce priveşte primul ajutor, serviciul medical de urgență, salvare şi pompieri [art. 16 alin. (1) din Legea nr. 319/2006].

- de a fi consultate de către angajator în stabilirea modalităților specifice de instruire a angajaților în domeniul securității şi sănătății în muncă [art. 180 alin. (2) C. mun.].

- de a fi consultate de către angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați la elaborarea anuală a planurilor de formare profesională [art. 195 alin. (1) C. mun.].

- de a analiza împreună cu angajatorul cererea salariatului de participare la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate [art. 199 alin. (1) C. mun.].

- de a fi consultate de către angajator la întocmirea Regulamentul intern (art. 241 C. mun.).

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

- de a asista salariatul membru de sindicat la cererea acestuia în cursul cercetării disciplinare prealabile [art. 241 alin. (4) C. mun.].

- de a stabili de comun acord cu angajatorul, unitatea emitentă a tichetelor de masă cu care vor contracta prestarea serviciilor corespunzătoare (art. 7 din Legea nr. 142/1998).

- de a primi raportul întocmit de angajator de evaluare anuală a activităţilor susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenţi, procedee şi condiţii de muncă, precum şi la orice modificare a condiţiilor de muncă natura, gradul şi durata expunerii salariatelor gravide sau care alăptează (art. 5 şi 6 din O.U.G. nr. 96/2003).

- în domeniul educaţiei, cercetării, Ministerul Educaţiei, Cercetării, Tineretului şi Sportului:

a) să proiecteze, să fundamenteze şi să aplice strategiile naţionale în domeniul educaţiei, cu consultarea asociaţiilor reprezentative ale profesorilor, structurilor asociative reprezentative ale părinţilor, Consiliului Naţional al Rectorilor, structurilor asociative ale universităţilor şi şcolilor de stat, particulare şi confesionale, Consiliului Minorităţilor Naţionale, sindicatelor reprezentative din învăţământ, asociaţiilor reprezentative ale elevilor, asociaţiilor reprezentative ale studenţilor, autorităţilor administraţiei publice, mediului de afaceri şi organizaţiilor neguvernamentale finanţatoare care susţin programe educative/ federaţii ale furnizorilor de servicii sociale [art. 14 alin. (1) din Legea nr. 1/2011],

b) să lanseze competiţii, să se consulte cu asociaţiile reprezentative ale părinţilor, asociaţiile reprezentative profesionale ale cadrelor didactice, Consiliul Naţional al Elevilor şi cu sindicatele reprezentative [art. 109 alin. (2) din Legea educaţiei] etc.

Legiuitorul acordă posibilitatea angajatorului de a invita sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe în consiliul de administraţie sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în cazul administraţiei publice, la discutarea problemelor de interes profesional, economic şi social [art. 30 alin. (1) din Legea nr. 62/2011]. Considerăm, *de lege ferenda*, că se impune stabilirea în sarcina angajatorului a obligaţiei de a invita sindicatul reprezentativ să participe în consiliul de administraţie sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în cazul administraţiei publice, având în vedere problemele cu care se confruntă unitatea angajatoare şi care pot avea efect negativ în planul relaţiilor colective de muncă. Prin stabilirea obligaţiei se asigură premisele realizării păcii sociale, evitându-se relaţiile tensionate între partenerii sociali, care nu pot avea decât efect negativ, atât în planul producţiei, cât şi în planul relaţiilor umane.

Hotărârile consiliului de administraţie sau ale altor organe asimilate acestuia privitoare la probleme de interes profesional, economic şi social vor fi comunicate în scris sindicatului, în termen de două zile lucrătoare de la data desfăşurării şedinţei.

La cererea organizaţiilor sindicale afiliate, federaţiile sau confederaţiile sindicale reprezentative, după caz, pot delega reprezentanţi care să le asiste ori să le reprezinte interesele în relaţia cu angajatorii sau organizaţiile acestora.

II.7.2. Raporturile sindicatelor cu autorităţile statului

Organizaţiile sindicale:

- apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislaţia muncii, statutele funcţionarilor publici, contractele colective de muncă şi contractele individuale de muncă,

precum şi din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, în faţa instanţelor judecătoreşti, organelor de jurisdicţie, a altor instituţii sau autorităţi ale statului, prin apărători proprii sau aleşi. În exercitarea acestor atribuţii, organizaţiile sindicale au calitate procesuală activă [art. 28 alin. (3) din Legea nr. 62/2011] ceea ce le dă dreptul de a întreprinde orice acţiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acţiune în justiţie în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Legiuitorul nu prevede dacă împuternicirea trebuie să îmbrace formă autentică sau să fie un înscris sub semnătură privată, drept pentru care considerăm că nu sunt incidente prevederile art. 85 C. pr. civ. deoarece această calitate recunoscută sindicatelor este de natură legală având în vedere că sindicatele apără drepturile şi promovează interesele membrilor de sindicat. Acţiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizaţia sindicală dacă cel în cauză se opune fie verbal în şedinţă de judecată, fie prin cerere scrisă sau renunţă[1] la judecată în mod expres, situaţie în care sunt incidente prevederile Codului de procedură civilă.

■ *Prin sentinţa civilă nr. 505/CM din 23 septembrie 2003, Tribunalul Argeş* a respins acţiunea formulată de sindicatul învăţământ Preuniversitar Argeşean M., în contradictoriu cu şcoala Vulpeşti-Buzoieşti şi Primăria comunei Vulpeşti-Buzoieşti. Pentru a hotărî astfel, tribunalul a reţinut că acţiunea a fost formulată de sindicat în nume propriu, şi nu în numele membrilor săi, deoarece nu se poate deduce din cuprinsul acţiunii care sunt membrii de sindicat ale căror drepturi salariale nu au fost respectate şi în numele cărora s-a formulat cererea.

Recursul declarat de sindicat este întemeiat.

Raportat la actele depuse la dosar şi la dispoziţiile înscrise în art. 28 din Legea nr. 54/2003, în mod greşit prin hotărârea recurată s-a respins acţiunea pentru lipsa calităţii procesuale active a sindicatului. Titulari ai drepturilor pretinse sunt membrii de sindicat, deoarece prin acţiune se cere ca pârâtele să fie obligate să reactualizeze salariul de merit, sporul pentru titlul ştiinţific de doctor, sporul de stabilitate, sporul pentru suprasolicitare neuropsihică şi indemnizaţia pentru funcţia de diriginte, în conformitate cu H.G. nr. 281/1993 privind salarizarea personalului din unităţile bugetare, Legea nr. 128/1997 privind statutul personalului didactic şi contractul colectiv de muncă, şi să plătească sumele cuvenite salariaţilor, începând cu data de 1 mai 2002.

Art. 28 din Legea nr. 54/2003 acordă sindicatului calitate procesuală activă pentru apărarea drepturilor membrilor săi. Textul prevede că organizaţiile sindicale apără drepturile membrilor lor ce decurg din legislaţia muncii, statutele funcţionarilor publici, contractele colective de muncă şi contractele individuale de muncă, precum şi din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, în faţa instanţelor judecătoreşti, organelor de jurisdicţie, a altor instituţii sau autorităţi ale statului, prin apărători proprii sau aleşi. Acţiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizaţia sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunţă la judecată. Se constată că, prin lege, se recunoaşte expres sindicatului calitate procesuală activă pentru apărarea drepturilor de natura celor care fac obiectul cauzei, deoarece în acţiune se precizează că drepturile pretinse decurg din legislaţia muncii şi contractul colectiv de muncă. Într-adevăr, reprezentantul trebuie să-şi arate calitatea în cererea pe care o face, indiferent de natura reprezentării, pentru că, atunci când nu-şi arată calitatea de reprezentant, este presupus că lucrează în nume propriu. În speţă, însă, sindicatul

[1] Art. 406 C. pr. civ.:

„(1) Reclamantul poate să renunţe oricând la judecată, în tot sau în parte, fie verbal în şedinţă de judecată, fie prin cerere scrisă.

(2) Cererea se face personal sau prin mandatar cu procură specială."

şi-a arătat calitatea de reprezentant legal al membrilor săi, întrucât cererea de chemare în judecată este întemeiată pe art. 28 din Legea nr. 54/2003, există precizarea că acţiunea s-a formulat în numele membrilor de sindicat, pentru apărarea drepturilor salariale şi se arată că membrii de sindicat în numele cărora pârâtele au fost chemate în judecată sunt menţionaţi în tabelul anexat la cerere. În raport cu aceste precizări şi în lipsa unor dovezi că membrii de sindicat, în numele cărora s-a formulat acţiunea, s-ar fi opus la judecată, nu se putea reţine lipsa calităţii procesuale active.

Prin urmare, constatându-se că motivele invocate de recurent sunt întemeiate, a fost admis recursul declarat de sindicat. Cauza s-a trimis spre rejudecare aceleiaşi instanţe, deoarece tribunalul, respingând acţiunea pentru lipsa calităţii procesuale active, nu a stabilit starea de fapt, raportat la membrii de sindicat în numele cărora s-a formulat cererea şi nu a avut în vedere că, deşi salariaţii sunt reprezentaţi de sindicat, ei stau în proces ca reclamanţi, pentru că prin hotărârea judecătorească ce se pronunţă în cauză, se stabileşte existenţa sau inexistenţa drepturilor acestora.

- sunt consultate la stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de lucru [art. 164 alin. (1) C. mun.].

- au facultatea de a adresa autorităților publice competente, în condițiile art. 74 din Constituția României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical dacă sunt confederații sindicale reprezentative la nivel național.

Organizațiile sindicale cu statut de partener social la nivelul UE sunt consultate de Comisia Europeană cu privire la proiecte de regulamente, directive şi alte instrumente legislative din domeniul raporturilor de muncă şi de asemenea îşi trimit reprezentanți sau observatori la comitete şi organisme consultative ale instituțiilor europene, fiind astfel ținute la curent cu evoluția la nivel european a aspectelor de interes.

- fac parte în condițiile legii din comisiile de dialog social, cu caracter consultativ în cadrul ministerelor şi prefecturilor (art. 213 C. mun.).

Organizația sindicală poate în condițiile prevăzute de statut:

a) să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiunii;

b) să constituie case de ajutor proprii;

c) să editeze şi să tipărească publicații proprii;

d) să înființeze şi să administreze, în condițiile legii, în interesul membrilor săi, unități sociale, de cultură, învățământ şi cercetare în domeniul activității sindicale, societăți comerciale, de asigurări, precum şi bancă proprie;

e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;

f) să organizeze şi să sprijine material şi financiar activități cultural-artistice;

g) să organizeze şi să desfăşoare cursuri de pregătire şi calificare profesională, în condițiile legii;

h) să desfăşoare şi alte activități prevăzute prin statut, în condițiile legii.

II.7.3. Raporturile organizației sindicale cu membrii lor

Pentru desfăşurarea activității sindicale, organizația sindicală are nevoie de resurse financiare care pot fi formate din donații, sponsorizări, dar şi din cotizația plătită de membrii de sindicat care este în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat şi este deductibilă, potrivit prevederilor Codului fiscal (art. 24 din Legea nr. 62/2011).

Raporturile dintre organizațiile sindicale şi membrii lor sunt reglementate prin lege şi statute proprii.

Potrivit Legii dialogului social, membrii de sindicat au următoarele drepturi şi obligaţii, şi anume:

a) drepturi:

- de a se retrage din organizaţia sindicală fără a avea obligaţia de a arăta motivele. Membrii care se retrag din organizaţia sindicală nu pot cere restituirea sumelor depuse drept cotizaţie sau a sumelor ori bunurilor donate.

- de a fi salarizat din fondurile organizaţiilor sindicale pentru membrii aleşi în organele executive de conducere ale organizaţiilor sindicale, personalul de specialitate şi administrativ din aparatul acestora.

- membrii aleşi în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajaţi au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activităţii sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, fără obligaţia angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile. Modalitatea de desfăşurare a activităţilor sindicale în timpul programului normal de lucru se stabileşte de către părţi prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate.

- dreptul la vechime în muncă pentru perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizaţia sindicală.

b) obligaţii:

- de a achita cotizaţia stabilită prin statut.

- de a respecta statutul şi hotărârile Adunării generale a organizaţiei sindicale.

II.7.4. Măsuri de protecţie instituite în favoarea membrilor de sindicat şi a persoanelor care ocupă funcţii de conducere în sindicat

Convenţia OIM nr. 135 din 1971 privind protecţia reprezentanţilor lucrătorilor în întreprinderi şi înlesnirile ce se acordă acestora statuează asupra dreptului reprezentanţilor lucrătorilor din întreprinderi de a beneficia de o protecţie eficace împotriva oricăror măsuri care i-ar putea prejudicia, inclusiv desfacerea contractului individual de muncă, şi care ar avea drept cauză calitatea sau activităţile lor de reprezentanţi ai lucrătorilor, apartenenţa sindicală sau participarea la activităţi sindicale, în măsura în care acţionează potrivit legilor, convenţiilor colective sau altor aranjamente convenţionale în vigoare. Convenţia consideră însă că acordarea înlesnirilor nu trebuie să împiedice buna funcţionare a întreprinderii interesate [art. 2 alin. (3)].

Prevederile acestei Convenţii se referă la două categorii de raporturi juridice, şi anume:

- un prim raport care se referă la cel stabilit între angajator şi liderul de sindicat în baza mandatului primit de lider din partea sindicaliştilor;

- al doilea raport format între angajator şi salariat care fiind concomitent lider de sindicat, continuă să lucreze efectiv în postul deţinut anterior alegerii sale într-o funcţie de conducere sindicală.

În acest context s-a considerat că această Convenţia creează o imunitate doar în cadrul raportului juridic rezultat strict din calitate de lider de sindicat.

Detenţia liderilor organizaţiilor lucrătorilor şi a patronilor pentru activităţi legate de exercitarea drepturilor lor de a se organiza este contrară principiilor libertăţii sindicale.

BCU "ION CREANGĂ" UNIVERSITY LIBRARY

Carta socială revizuită stabileşte la pct. 28 din Partea I că reprezentanții lucrătorilor din întreprindere au dreptul la protecție împotriva actelor susceptibile să le producă prejudicii şi trebuie să li se acorde facilități corespunzătoare pentru a-şi îndeplini atribuțiile, prevedere ce se regăseşte în dreptul intern.

Potrivit art. 8 din Legea nr. 62/2011, pot fi alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale persoane care întrunesc în mod cumulativ 2 condiții, şi anume: au capacitate de exercițiu deplină şi nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesiune de natura aceleia de care s-au folosit pentru săvârşirea infracțiunii.

Membrilor organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor [art. 63 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 coroborat cu art. 220 alin. (1) C. mun.].

Prevederile cuprinse în art. 220 alin. (2) C. mun. care stabilesc că pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleşi în organele de conducere ale sindicatelor (indiferent de nivelul lor – unitate, federație, confederație, uniuni teritoriale) nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate fac corp comun cu cele cuprinse în art. 10, alin. (1) din Legea nr. 62/2011 care interzic modificarea şi/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat şi activitatea sindicală. Legiuitorul restrânge sfera motivelor de modificare/desfacere a contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale doar la cele care privesc apartenența la sindicat şi activitatea sindicală, *per a contrario* celelalte motive fiindu-le aplicabile. De asemenea, reprezentanții aleşi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului, garanție subscrisă principiului potrivit căruia organizațiile sindicale au dreptul de a-şi alege în mod liber reprezentanții. Aceste două prevederi legale reprezintă în mod evident măsuri de protecție a salariaților membri de sindicat şi a reprezentanților aleşi în organele de conducere ale sindicatelor, dar linia de demarcație dintre cele două categorii de motive care interzic şi care nu interzic modificarea contractului individual de muncă sau concedierea salariatului este fragilă deoarece angajatorul poate identifica cu uşurință motive care pot determina modificarea contractului individual de muncă sau concedierea salariatului – de ex. concedierea individuală prevăzută de art. 65 C. mun.

Măsuri suplimentare de protecție a celor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor pot fi prevăzute în legi speciale, dar şi în contractele colective de muncă deoarece legiuitorul recunoaşte partenerilor sociali, patronate şi sindicate, posibilitatea negocierii şi stipulării în aceste contracte şi a altor măsuri de protecție a celor aleşi în organele executive de conducere ale sindicatelor. Prevederea mai sus menționată nu se referă la reprezentanții aleşi ai salariaților, drept pentru care apreciem că aceştia reprezentând unul dintre parteneri sociali căruia i se recunoaşte dreptul de a participa la negocierile colective în cazul în care în unitate nu există un sindicat reprezentativ [art. 135 alin. (1) din Legea nr. 62/2011], de *lege ferenda* se impune stabilirea de către legiuitor şi pentru acest partener social măsuri suplimentare de protecție prin legi speciale, dar şi în contractele colective de muncă.

II.8. Reorganizarea sindicală şi dizolvarea

Organizaţia sindicală fiind persoană juridică este supusă reorganizării potrivit art. 232 C. civ. care reprezintă operaţiunea juridică în care pot fi implicate una sau mai multe persoane juridice şi care are ca efecte înfiinţarea, modificarea ori încetarea acestora. O organizaţie sindicală nu poate fi dizolvată de către autorităţile administrative, o asemenea acţiune reprezentând o încălcare gravă a principiilor libertăţii sindicale. Cu toate acestea nu toate modurile de reorganizare prevăzute de art. 233 C. civ. sunt aplicabile organizaţiei sindicale deoarece o organizaţie sindicală poate fi supusă fuziunii şi divizării, dar nu şi transformării.

Fuziunea este posibilă prin unirea a două sindicate:

- nereprezentative la nivel de unitate existând astfel posibilitatea ca prin această operaţiune noua entitate să devină reprezentativă dacă întruneşte cerinţele prevăzute de art. 51 lit. c) din Legea nr. 62/2011;
- unul nereprezentativ cu un sindicat reprezentativ la nivel de unitate.

Aceeaşi operaţiune poate fi întâlnită şi la organizaţiile sindicale organizate la nivel de grup de unităţi sau sectoare de activitate.

În ceea ce priveşte divizarea ea poate fi:

- totală, respectiv organizaţia sindicală se divide în totalitate şi iau naştere mai multe organizaţii sindicale fie toate nereprezentative, fie una dintre entităţi este reprezentativă iar celelalte nereprezentative;
- parţială când din organizaţia sindicală se desprinde o parte (un grup de salariaţi membrii de sindicat înţeleg să-şi constituie un alt sindicat), context în care organizaţia sindicală supusă divizării poate să-şi păstreze statutul de organizaţie reprezentativă sau poate să-l piardă având în vedere cerinţele legii cerute pentru acest caracter iar noua organizaţie sindicală poate fi sau nu reprezentativă prin raportare la cele afirmate mai sus.

În cazul reorganizării unei organizaţii sindicale indiferent de modalităţile utilizate, hotărârile asupra patrimoniului se iau conform prevederilor din statut sau hotărârii adunării generale.

Art. 37 din Legea dialogului social prevede posibilitatea organizaţiile sindicale de a se dizolva prin hotărâre a membrilor sau a delegaţilor acestora, adoptată conform statutelor proprii. În cazul dizolvării, patrimoniul organizaţiei sindicale se împarte conform dispoziţiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de prevederi, potrivit hotărârii adunării de dizolvare. Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului şi nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotărâre în această privinţă, tribunalul judeţean sau al municipiului Bucureşti, după caz, sesizat de oricare membru al organizaţiei sindicale, hotărăşte asupra distribuirii patrimoniului.

Un alt doilea caz de dizolvare a organizaţiei sindicale este prevăzut în art. 40 alin. (2) din Legea dialogului social care stabileşte că în cazul în care o organizaţie sindicală nu mai întruneşte condiţiile minime de constituire, orice terţ interesat poate solicita instanţei competente dizolvarea organizaţiei în cauză, în baza unei cereri motivate.

Referitor la dizolvarea organizaţiei sindicale datorită reducerii numărului de membrii sub limita legală, s-a apreciat că aceasta nu reprezintă o încălcare a exercitării drepturilor

sindicale, cu condiţia ca o astfel de lichidare să fie susţinută de toate garanţiile legale necesare pentru a evita orice posibilitate a unei interpretări abuzive a dispoziţiei.

Pentru a asigura publicitatea privind existenţa organizaţiei sindicale, legiuitorul stabileşte că în termen de 5 zile de la dizolvare, conducătorii organizaţiei sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligaţi să ceară instanţei judecătoreşti competente care a operat înscrierea ei în registrul special al sindicatelor ca persoană juridică să facă menţiunea dizolvării organizaţiei sindicale, în caz contrar orice persoană interesată din rândul membrilor organizaţiei sindicale poate cere instanţei judecătoreşti competente efectuarea acestei menţiuni.

În ceea ce priveşte activitatea organizaţiei sindicale, legiuitorul reiterează în conţinutul art. 40 din Legea dialogului social interdicţia ingerinţei autorităţilor administraţiei publice sau ale patronatelor în actul de dizolvare sau suspendare a activităţii acesteia.

II.9. Asocierea şi afilierea sindicală

O organizaţie a lucrătorilor ar trebui să aibă dreptul de a se afilia la federaţia şi confederaţia pe care a ales-o, fără autorizaţie prealabilă, conformându-se regulamentelor respective. Federaţiile şi confederaţiile însele vor decide dacă vor accepta sau nu afilierea unui sindicat, în conformitate cu propriile lor statute şi regulamente administrative.

Potrivit art. 41 şi 43 din Legea dialogului social, sindicatele legal constituite se pot asocia:

1) în federaţii;

Două sau mai multe sindicate constituite în cadrul aceluiaşi sector de activitate se pot asocia în vederea constituirii unei federaţii sindicale.

2) în confederaţii;

Două sau mai multe federaţii sindicale din sectoare de activitate diferite se pot asocia în vederea constituirii unei confederaţii sindicale.

3) uniuni sindicale teritoriale.

Federaţiile sau confederaţiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale.

Referitor la dreptul de asociere Curtea Constituţională[1] a constatat că niciun patron ori organizaţie patronală, respectiv niciun salariat ori organizaţie sindicală, nu poate fi obligat să se asocieze ori să se afilieze la o organizaţie de nivel superior. Organizaţiile sindicale şi patronale pot fi reprezentative la nivel de unitate, de ramură (în actuala reglementare sector de activitate) sau la nivel naţional, în funcţie de numărul minim, prevăzut de lege, al membrilor lor. Reprezentativitatea acestor organizaţii le îndreptăţeşte să negocieze şi să încheie contractele colective de muncă la nivelurile respective, ale căror clauze, referitoare la drepturile minimale, să fie obligatorii la încheierea contractelor

[1] Dec. CC nr. 380 din 30 septembrie 2004, publicată M. Of. nr. 1015 din 3 noiembrie 2004 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 8 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, şi ale art. 238 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare.

colective de muncă la niveluri inferioare, indiferent dacă părțile acestora s-au asociat, respectiv s-au afiliat, la organizațiile de la nivelul superior. Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național (în prezent Legea dialogului social nu mai reglementează această instituție) sau la nivel de ramură constituie izvor de drept (ca și legea) la încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, ceea ce impune respectarea clauzelor referitoare la drepturile minimale. Ca atare, cu aceste obligații fireşti, părțile au toată libertatea să negocieze şi alte clauze, precum şi drepturi superioare.

Procedura dobândirii personalității juridice de către federații şi confederații este prevăzută de legea dialogului social.

În vederea dobândirii personalității juridice, împuternicitul special al federației sau confederației sindicale va depune la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul aceasta o cerere pentru dobândirea personalității juridice, însoțită de următoarele înscrisuri:

a) hotărârea de constituire a federației sau confederației sindicale;

b) hotărârile organizațiilor sindicale de a se asocia într-o federație sau confederație, semnate de reprezentanții legali ai acestora;

c) copii legalizate ale hotărârilor judecătoreşti de dobândire a personalității juridice, rămase definitive, de către organizațiile sindicale care se asociază;

d) statutul federației sau confederației sindicale constituite;

e) lista membrilor din organul executiv de conducere, cu numele, prenumele, codul numeric personal şi funcția acestora.

Tribunalul competent este obligat ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii, să examineze:

a) dacă s-au depus actele prevăzute de lege;

b) dacă actul constitutiv şi statutele organizațiilor sindicale sunt conforme cu prevederile legale în vigoare.

În cazul în care se constată că cerințele legale pentru constituirea organizațiilor sindicale nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile.

În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute de lege, instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special şi va pronunța o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii. Hotărârea tribunalului se comunică organizației, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare şi este supusă numai apelului. Termenul de apel este de 15 zile şi curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de apel curge potrivit art. 468 alin. (4) C. pr. civ. respectiv de la data pronunțării hotărârii în afară de cazurile în care procurorul a participat la judecarea cauzei, când termenul de apel curge de la comunicarea hotărârii.

Apelul se judecă cu celeritate, în cel mult 45 de zile, cu citarea împuternicitului special. Instanța de apel redactează decizia în termen de 5 zile de la pronunțare.

Tribunalul Municipiului Bucureşti este obligat să țină un registru special al federațiilor, confederațiilor sindicale şi uniunilor sindicale teritoriale ale acestora, în care consemnează: denumirea şi sediul organizațiilor sindicale constituite prin asociere,

numele şi prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalității juridice. Considerăm că şi celelalte tribunale în a căror rază teritorială îşi au sediul unele federații şi confederații au obligația de a ține un registru special al federațiilor, confederațiilor sindicale şi uniunilor sindicale teritoriale, legiuitorul necorelând prevederile referitoare la competența tribunalelor care pot acorda personalitate juridică, respectiv art. 42 alin. (2) din Legea dialogului social – care statuează că aceasta se acordă de „tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul aceasta" – şi art. 46 alin. (1) din aceeaşi lege – care stabileşte competența Tribunalului Bucureşti de a ține registrul special al federațiilor, confederațiilor sindicale şi uniunilor sindicale teritoriale.

Înscrierea în registrul special se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunțate de tribunal.

Certificatul de înscriere a federației, confederației sindicale şi a uniunii sindicale teritoriale în registrul special al tribunalului se comunică acestora în termen de 5 zile de la înscriere.

Potrivit art. 47 din Legea nr. 62/2011, organizația sindicală constituită prin asociere dobândeşte personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de admitere a cererii de înscriere în registrul special.

Din formularea textelor legale referitoare la procedura dobândirii personalității juridice a federațiilor, confederațiilor şi uniunilor teritoriale (art. 47 din Legea nr. 62/2011), constatăm inconsecvența legiuitorului care stabileşte pentru aceste organizații sindicale că momentul dobândirii personalității juridice este data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de admitere a cererii de înscriere în registrul special iar în ceea ce priveşte organizația sindicală constituită la nivel de unitate, personalitatea juridică se dobândeşte de la data înscrierii în registrul special al sindicatelor a hotărârii judecătoreşti (art. 18 din Legea nr. 62/2011).

Credem că se impune stabilirea cu exactitate a etapelor de dobândire a personalității juridice şi a producerii efectelor acestora, astfel:

1) dobândirea personalității juridice se obține prin hotărâre judecătorească care este actul jurisdicțional[1] emis de către o autoritate jurisdicțională, independentă şi imparțială, conform unei proceduri determinate, prin care, pe baza constatărilor făcute, devine posibilă sau nu aplicarea legii la o situație determinată ori se conferă sau nu eficacitate juridică unor acte sau fapte,

2) înscrierea în registrul special are rolul de a asigura publicitatea față de terțe persoane având în vedere efectul opozabilității *erga omnes* al hotărârii judecătoreşti,

3) înscrierea în registrul special operează din oficiu.

Organizația sindicală constituită prin asociere este obligată să aducă la cunoştința tribunalului unde s-a înregistrat [deşi art. 46 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 face trimitere la Tribunalul Bucureşti când se referă la înscrierea în registru special], în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componența organului executiv de conducere iar procedura modificării se desfăşoară în aceleaşi condiții cu cea aplicabilă organizației sindicale de la nivel de unitate.

[1] I. Deleanu, *op. cit.*, p. 17.

Potrivit art. 50 din Legea dialogului social, organizațiile sindicale se pot afilia la alte organizații interne și internaționale, conform statutului acestora.

Solidaritatea sindicatelor internaționale constituie unul dintre obiectivele fundamentale ale oricărei mișcări sindicale și stă la baza principiului enunțat în art. 5 al Convenției 87/1948 conform căruia orice organizație, federație sau confederație are dreptul să se afilieze la organizații internaționale ale lucrătorilor și patronilor. Prevederea din art. 5 al Convenției dă expresie faptului că lucrătorii sau patronii sunt uniți printr-o solidaritate de interese indiferent de domeniul economic în care activează și care nu se limitează la sfera națională, ci se raportează la economia internațională, dreptul de afiliere având corespondent cu practica ONU și OIM, organisme care recunosc oficial organizațiile internaționale ale lucrătorilor și patronilor.

Afilierea la o organizație internațională presupune din partea organizației naționale respectarea cerințelor stabilite de organizația internațională, aspecte ce privesc doar organizațiile lucrătorilor. Dezacordul organizației naționale cu privire la condițiile afilierii poate influența această organizație cu privire la afilierea sau dacă organizația națională este afiliată, retragerea acesteia la/din organizația internațională.

Dreptul de afiliere la organizații internaționale ale lucrătorilor implică dreptul pentru reprezentanții sindicatelor naționale de a menține contactul cu organizațiile sindicale internaționale la care sunt afiliate, de a participa la activitățile acestor organizații și de a beneficia de serviciile și de avantajele pe care le oferă calitatea de membru al acestora.

Pe plan internațional, cea mai importantă organizație sindicală constituită la nivelul UE este Confederația europeană a sindicatelor (ETUC) iar din această confederație fac parte și 4 confederații sindicale din România, și anume Blocul Național Sindical (BNS), Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa", Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România „Frăția"(CNSLR „Frăția"), Confederația Sindicatelor Democratice din România (CSDR).

Secțiunea a III-a
Reprezentanții salariaților

III.1. Reglementare

Potrivit art. 3 lit. b) din Convenția nr. 135/1971 a OIM privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora sunt reprezentanți ai lucrătorilor, reprezentanții aleși, care sunt liber aleși de lucrătorii din întreprindere, în conformitate cu dispozițiile legislației naționale sau ale convențiilor colective și ale căror funcții nu se extind la activități care, în țările interesate, sunt recunoscute ca aparținând prerogativelor exclusive ale sindicatelor.

Potrivit art. 2 lit. e) din Directiva 2002/14/CE din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, prin „reprezentanți ai lucrătorilor" se înțeleg reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislațiile și practicile naționale.

ROMANIAN CENTRE FOR UNIVERSITY LIBRARY

Codul muncii abordează în cap. III din Titlul VII referitor la dialogul social, problematica reprezentanţilor salariaţilor, partener social în cadrul relaţiei colective de muncă.

III.2. Organizare

Potrivit art. 1, lit. h) din Legea nr. 62/2011, reprezentanţi ai angajaţilor sunt cei aleşi şi mandataţi de către angajaţi să îi reprezinte pe aceştia, potrivit legii. Deşi defineşte această instituţie de drept al muncii, legea dialogului social nu o dezvoltă, regimul juridic al acesteia regăsindu-se în dreptul comun în materie, şi anume, Codul muncii. Reprezentanţii salariaţi îşi vor desfăşura activitatea în baza mandatului dat de salariaţi în cadrul adunării generale cu votul a cel puţin jumătate din numărul total al salariaţilor [art. 221 alin. (2) C. mun.]. Prin această prevedere, legiuitorul instituie o procedură pentru alegerea reprezentanţilor salariaţilor care să acorde o reală reprezentativitate aleşilor.

Numărul de reprezentanţi aleşi ai salariaţilor se stabileşte de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariaţi ai acestuia. Considerăm că această prevedere legală încalcă prevederile art. 3 din Convenţia nr. 87/1948 referitoare la alegerea liberă a reprezentanţilor deoarece libera alegere presupune şi stabilirea de către salariaţi a numărul de reprezentanţi aleşi, or, fixarea de comun acord, salariaţi-angajator, a acestui număr este evident o imixtiune din partea angajatorului în organizarea acestei proceduri. Salariaţii sunt cei care trebuie să decidă numărul aleşilor pentru o mai bună reprezentare a intereselor acestora.

Pot fi aleşi ca reprezentanţi ai salariaţilor, salariaţii care au capacitate deplină de exerciţiu [art. 222 alin. (1) C. mun.], respectiv 18 ani potrivit art. 38 C. civ.

Durata mandatului reprezentanţilor salariaţilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

Condiţiile în care funcţionează această instituţie trebuie întrunite în mod cumulativ şi sunt următoarele:

a) la angajatorii la care sunt încadraţi mai mult de 20 de salariaţi; prevederea legală nu face distincţie între salariaţii care îşi desfăşoară activitatea în baza unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată, determinată, cu timp parţial, munca la domiciliu sau prin agent de muncă temporară, ca atare la calcularea numărului de salariaţi se includ toate categoriile de salariaţi, indiferent de tipul contractului individual de muncă ce fundamentează relaţia individuală de muncă. Potrivit art. 21 lit. c) din H.G. nr. 938 din 10 iunie 2004 privind condiţiile de înfiinţare şi funcţionare, precum şi procedura de autorizare a agentului de muncă temporară, utilizatorul salariaţilor temporari are obligaţia să pună la dispoziţia reprezentanţilor salariaţilor informaţiile cu privire la utilizarea salariaţilor temporari, în cadrul informării generale privind ocuparea forţei de muncă, context în care constatăm că în calculul numărului de salariaţi pentru stabilirea reprezentanţilor salariaţilor se iau în considerare şi salariaţii temporari.

b) la angajatori nu sunt constituite organizaţii sindicale reprezentative conform legii. Analizând textul legal referitor la aceste condiţii se constată că într-o unitate angajatoare nu pot coexista sindicate reprezentative şi reprezentanţi ai lucrătorilor, ca structuri de reprezentare a lucrătorilor, ci doar una dintre acestea, dar pot coexista sindicate nereprezentative şi reprezentanţi ai lucrătorilor [art. 221 alin. (1) C. mun.].

III.3. Atribuţii

Scopul activităţii reprezentanţilor salariaţilor este promovarea şi apărarea intereselor salariaţilor.

Mandatului dat reprezentanţilor salariaţilor cuprinde:

- atribuţiile reprezentanţilor salariaţilor, modul de îndeplinire a acestora, precum şi durata şi limitele mandatului lor care se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaţilor, în condiţiile legii (art. 224 C. mun.).

- reprezentanţii salariaţilor nu pot să desfăşoare activităţi ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor [art. 221 alin. (3) C. mun.], cu titlu de ex. aceştia nu pot apăra în instanţă interesele celor reprezentaţi, prerogativă recunoscută numai organizaţiilor sindicale (art. 28 din Legea nr. 62/2011), nu sunt invitaţi de către angajator să participe în consiliul de administraţie sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în cazul administraţiei publice, la discutarea problemelor de interes profesional, economic şi social, doar sindicatul reprezentativ la nivel de unitate poate fi invitat [art. 30 alin. (1) din Legea nr. 62/2011].

Reprezentanţii salariaţilor au următoarele atribuţii principale (art. 223 C. mun.):

a) să urmărească respectarea drepturilor salariaţilor, în conformitate cu legislaţia în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă şi cu regulamentul intern;

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

c) să promoveze interesele salariaţilor referitoare la salariu, condiţii de muncă, timp de muncă şi timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum şi orice alte interese profesionale, economice şi sociale legate de relaţiile de muncă;

d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispoziţiilor legale şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil;

e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condiţiile legii.

■ Prin cererea înregistrată la data de 28 iunie 2001 pe rolul Judecătoriei Sibiu, Cooperativa de Consum"C" Sibiu prin reprezentantul ales al salariaţilor, S.E., solicită instanţei să constate neîndeplinirea condiţiilor de reprezentativitate a reprezentantului ales al salariaţilor din unitate în vederea negocierii contractului colectiv de muncă. Judecătoria Sibiu prin Sentinţa civilă nr. 5457/03.08.2001 a respins cererea ca fiind inadmisibilă, sentinţa rămânând definitivă şi irevocabilă. Pentru a pronunţa această soluţie, instanţa de judecată a reţinut că la data de 20.06.2001 salariaţii din Cooperativa de Consum"C" Sibiu au încheiat procesul-verbal al şedinţei convocate pentru desemnarea reprezentantului salariaţilor din conţinutul căruia reiese că din 28 de salariaţi angajaţi au fost prezenţi 25, acest număr reprezentând 82% di totalul salariaţilor, întrunindu-se astfel, majoritatea simplă prevăzută de Legea nr. 130/1996 (în prezent abrogată) pentru alegerea reprezentantului salariaţilor. În urma voturilor exprimate în mod secret, S.E. a fost aleasă în unanimitate ca reprezentant al salariaţilor din cadrul cooperativei, calitate în care va participa la negocierea contractului colectiv de muncă. La dosarul cauzei s-a depus Tabelul nominal cu salariaţii prezenţi la şedinţa de alegere a reprezentantului salariaţilor. Instanţa de judecată a constatat că cererea este inadmisibilă pentru următoarele argumente:

Lingvistic, reprezentativitatea desemnează o persoană fizică sau juridică, un sistem care acţionează în numele unei colectivităţi, fiind constituită prin alegeri. Instanţa a constatat că pentru a participa la negocierea contractului colectiv de muncă, salariaţii în lipsa unui sindicat legal constituit şi nereprezentativ pot să-şi aleagă un reprezentant, dar cu respectarea procedurii prevăzute de art. 20

din lege. Legea nr. 130/1996 nu stabileşte în competenţa instanţei de judecată prerogativa de a constata „reprezentativitatea" reprezentantului ales al salariaţilor aşa cum este prevăzută în art. 17 alin. (2) din lege pentru organizaţiile sindicale. Reprezentantul ales al salariaţilor poate participa la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate dacă face dovada îndeplinirii procedurii prevăzută de art. 20 din lege, nefiind necesară o hotărâre judecătorească prin care să se constate „reprezentativitatea", concept care în opinia legiuitorului impune întrunirea în mod cumulativ a mai multor cerinţe sub aspect geografic, numeric etc. şi este specifică doar organizaţiilor sindicale.

Reprezentanţii salariaţilor îndeplinesc şi alte atribuţii care îşi au temeiul în prevederi legale cuprinse în instituţii specifice raporturilor de muncă, şi anume:

- angajatorul are obligaţia să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora [art. 40 alin. (2) lit. e) C. mun.],
- în cazul reducerii temporare a activităţii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depăşesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situaţiei care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unităţii sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz. [art. 52 alin. (3) C. mun.],
- în cazul în care angajatorul intenţionează să efectueze concedieri colective, acesta are obligaţia de a iniţia, în timp util şi în scopul ajungerii la o înţelegere, în condiţiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, cu privire cel puţin la (art. 69 C. mun.):

a) metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi care vor fi concediaţi;

b) atenuarea consecinţelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaţilor concediaţi.

- în situaţii de excepţie zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăşi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă şi cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor [art. 137 alin. (4) C. mun.],
- efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale [art. 148 alin. (1) C. mun.],
- în elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, precum şi cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă [art. 178 alin. (3) C. mun.],
- angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariaţi elaborează anual şi aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor [art. 195 alin. (1) C. mun.],
- încheierea contractul colectiv de muncă care este convenţia încheiată în formă scrisă între angajator sau organizaţia patronală, de o parte, şi salariaţi, reprezentaţi prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze

privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă [art. 229 alin. (1) C. mun.],

- la elaborarea Regulamentului intern care se întocmeşte de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz (art. 241 C. mun.).

În vederea îndeplinirii mandatului, reprezentanţii salariaţilor li se recunoaşte dreptul la un număr de ore în cadrul programului normal de lucru care se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unităţii (art. 225 C. mun.).

III.4. Măsuri de protecţie instituite în favoarea reprezentanţilor salariaţilor

Convenţia OIM nr. 135 din 1971 privind protecţia reprezentanţilor lucrătorilor în întreprinderi şi înlesnirile ce se acordă acestora statuează asupra dreptului reprezentanţilor lucrătorilor din întreprinderi de a beneficia de o protecţie eficace împotriva oricăror măsuri care i-ar putea prejudicia, inclusiv desfacerea contractului individual de muncă, şi care ar avea drept cauză calitatea sau activităţile lor de reprezentanţi ai lucrătorilor, apartenenţa sindicală sau participarea la activităţi sindicale, în măsura în care acţionează potrivit legilor, convenţiilor colective sau altor aranjamente convenţionale în vigoare (art. 1). Convenţia consideră însă că acordarea înlesnirilor nu trebuie să împiedice buna funcţionare a întreprinderii interesate [art. 2 alin. (3)].

Directiva 2002/14/CE din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare şi consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană statuează prin art. 7 asupra protecţiei reprezentanţilor lucrătorilor în sensul că statele membre trebuie să asigure ca reprezentanţii salariaţilor, în exerciţiul funcţiunii, să beneficieze de protecţie şi garanţii suficiente pentru a le permite să îşi îndeplinească corespunzător obligaţiile care le-au fost încredinţate.

Concretizarea acestor norme internaţionale o întâlnim în dreptul intern în reglementarea art. 226 C. mun. care stabileşte că pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanţii salariaţilor nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţi, protecţia fiind similară cu cea oferită reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor.

Secţiunea a IV-a
Comitetul european de întreprindere

Directiva 94/45/CE[1] privind instituirea unui comitet de întreprindere sau a unei proceduri de informare şi consultare a lucrătorilor din întreprindere şi grupurile de dimensiune comunitară a avut ca obiectiv îmbunătăţirea dreptului la informare şi consultare a lucrătorilor în întreprinderile de dimensiune comunitară şi în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară. În acest scop s-a instituit un comitet european de

[1] Publicată în JOUE L 254, 30 septembrie 1994, pp. 64-72, ediţie specială în limba română, cap. 5, vol. 3, pp. 107-115.

întreprindere sau o procedură de informare şi de consultare a lucrătorilor în fiecare întreprindere de dimensiune comunitară şi în fiecare grup de întreprinderi de dimensiune comunitară. Directiva 94/45/CE a fost abrogată de Directiva 2009/38/CE privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare şi consultare a lucrătorilor în întreprinderile şi grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară[1], adoptarea noii directive fiind determinată de necesitatea modernizării legislaţiei în materie de informare şi consultare a lucrătorilor la nivel transnaţional, cu scopul de a asigura respectarea efectivă a drepturilor de informare şi consultare a lucrătorilor la nivel transnaţional, de a creşte procentul comitetelor europene de întreprindere înfiinţate, permiţând în acelaşi timp funcţionarea în continuare a acordurilor în vigoare şi asigurarea unei corelaţii mai bune între instrumentele legislative existente la nivelul UE în materie de informare şi consultare a lucrătorilor[2].

Carta Socială Europeană revizuită consacră în Partea I, pct. 21 dreptul lucrătorilor de a fi informaţi şi consultaţi în cadrul întreprinderii, drept al cărui conţinut este dezvoltat în art. 21 şi care statuează asupra angajamentului părţilor de a lua sau a promova măsuri care să permită lucrătorilor sau reprezentanţilor acestora, în conformitate cu legislaţia şi practica naţionale:

a) să fie informaţi periodic sau la momentul oportun şi de o manieră clară despre situaţia economică şi financiară a întreprinderii în care sunt încadraţi, fiind înţeles că divulgarea anumitor informaţii care pot prejudicia întreprinderea va putea fi refuzată sau că se va putea solicita ca acestea să fie confidenţiale;

b) să fie consultaţi în timp util asupra deciziilor propuse care sunt susceptibile să afecteze substanţial interesele lucrătorilor şi, în special, asupra celor care ar putea avea consecinţe importante în privinţa angajării în întreprindere.

În calitate de stat membru, România are obligaţia de a realiza transpunerea efectivă în legislaţia naţională a prevederilor Directivei 94/45/CE, dar şi a Cartei Sociale revizuite din 1996, drept pentru care a fost adoptată Legea nr. 217/2005[3] privind constituirea, organizarea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere care a fost modificată având în vedere noua abordare a acestei problematici prin Directiva 2009/38/CE.

Legiuitorul intern stabileşte domeniul de aplicabilitate a acestui act normativ în sensul că informarea şi consultarea salariaţilor se efectuează la un nivel relevant de conducere şi de reprezentare, în funcţie de subiectul tratat, se limitează la aspectele transnaţionale care se referă la întreprinderea de dimensiune comunitară sau grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, ca întreg, ori la cel puţin două întreprinderi sau filiale, sucursale ori alte sedii secundare ale unei întreprinderi sau ale grupului, situate în două state membre diferite. În stabilirea caracterului de transnaţionalitate a unui aspect se iau în considerare, indiferent de numărul de state membre implicate, nivelul de conducere şi de reprezentare pe care îl implică, precum şi amploarea posibilelor efecte asupra forţei de muncă europene sau care presupun transferuri de activităţi între state membre (art. 3 din Legea nr. 217/2005).

---

[1] Publicată în JOUE nr. L122 din 16 mai 2009.

[2] L. Dima, *Relaţii de muncă şi industriale în Uniunea Europeană*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2012, p. 195.

[3] Publicată în M. Of. nr. 628 din 19 iulie 2005.

Aşadar, legea se aplică:

a) întreprinderilor de dimensiune comunitară şi grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară care au conducerea centrală în România sau într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spaţiului Economic European;

b) întreprinderilor de dimensiune comunitară şi grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară a căror conducere centrală nu este situată într-un stat membru, dar şi-a desemnat un reprezentant în România;

c) întreprinderilor de dimensiune comunitară şi grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară a căror conducere centrală nu este situată într-un stat membru şi nici nu şi-a desemnat un reprezentant într-un stat membru, atunci când filiala, sucursala sau orice alt sediu secundar al unei astfel de întreprinderi ori, după caz, întreprinderea membră a grupului care angajează cel mai mare număr de salariaţi într-un stat membru este situată în România.

Legea defineşte termenii şi expresiile cu care operează în această reglementare (art. 6 din lege), şi anume:

1. întreprindere – o entitate publică sau privată care desfăşoară o activitate economică, cu scop lucrativ sau nu;

2. grup de întreprinderi – un grup cuprinzând o întreprindere care exercită controlul şi întreprinderile controlate;

3. întreprindere de dimensiune comunitară – întreprinderea care angajează minimum 1.000 de salariaţi în statele membre şi, în cel puţin două state membre diferite, cel puţin 150 de salariaţi în fiecare dintre acestea;

4. întreprindere care exercită controlul în cadrul grupului de întreprinderi – întreprinderea care poate exercita o influenţă dominantă asupra unei alte întreprinderi, denumită întreprindere controlată, în temeiul dreptului de proprietate, al participării financiare sau al regulilor care o guvernează. Se prezumă capacitatea de a exercita o influenţă dominantă, fără a se exclude însă proba contrară, atunci când o întreprindere, direct sau indirect, îndeplineşte unul dintre următoarele criterii:

a) poate numi mai mult de jumătate din numărul membrilor consiliului de administraţie, comitetului de direcţie sau ai consiliului de supraveghere al unei alte întreprinderi;

b) controlează majoritatea voturilor ataşate acţiunilor emise de o altă întreprindere;

c) deţine majoritatea capitalului social subscris al unei alte întreprinderi.

5. grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară – grupul de întreprinderi care îndeplineşte cumulativ următoarele condiţii:

a) angajează cel puţin 1.000 de salariaţi în statele membre;

b) conţine cel puţin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite;

c) cel puţin o întreprindere membră a grupului angajează minimum 150 de salariaţi într-un stat membru şi cel puţin o altă întreprindere membră a grupului angajează minimum 150 de salariaţi într-un alt stat membru;

6. informare – transmiterea de date de către angajator către reprezentanţii salariaţilor, pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul tratat şi să îl examineze în cunoştinţă de cauză; informarea se face într-un moment, într-un mod şi cu un conţinut corespun-

BCU "CAROL I" UNIVERSITY LIBRARY

zător, pentru a permite reprezentanților salariaților să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea;

7. consultare – schimbul de opinii și stabilirea unui dialog între reprezentanții salariaților și conducerea centrală sau orice alt nivel de conducere. Consultarea are loc:

a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților salariaților să elaboreze un punct de vedere;

b) pe baza informațiilor puse la dispoziția reprezentanților salariaților privind măsurile propuse la care se referă consultarea;

c) fără a afecta responsabilitățile conducerii;

d) într-un termen rezonabil, care poate fi luat în considerare în cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului

8. conducerea centrală – conducerea centrală a întreprinderii de dimensiune comunitară sau conducerea centrală a întreprinderii care exercită controlul în cadrul grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară;

9. grupul special de negociere – grupul constituit în conformitate cu prevederile art. 16 și 17, în vederea negocierii cu conducerea centrală cu privire la constituirea comitetului european de întreprindere sau la instituirea procedurii de informare și consultare a salariaților;

Conducerea centrală situată în România inițiază negocieri pentru constituirea comitetului european de întreprindere sau pentru instituirea procedurii de informare și consultare, din oficiu sau la solicitarea scrisă a cel puțin 100 de salariați ori, după caz, a reprezentanților acestora din cel puțin două întreprinderi sau filiale, sucursale ori alte sedii secundare situate în cel puțin două state membre diferite.

Cererea privind inițierea negocierilor pentru constituirea comitetului european de întreprindere sau pentru instituirea procedurii de informare și consultare se adresează conducerii centrale definite potrivit legii.

În vederea constituirii comitetului european de întreprindere sau a instituirii procedurii de informare și consultare a salariaților, se creează un grup special de negociere (art. 12 din lege).

Grupul special de negociere are rolul de a stabili cu conducerea centrală din România, printr-un acord scris, domeniul de aplicare, componența, atribuțiile și durata mandatului comitetului sau comitetelor europene de întreprindere ori modalitățile de aplicare a uneia sau mai multor proceduri de informare și consultare a salariaților.

Grupul special de negociere este compus din membrii desemnați sau aleși în număr proporțional cu numărul de salariați angajați în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară sau de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranșă de salariați angajați în statul membru respectiv care reprezintă 10% din numărul de salariați angajați în toate statele membre în ansamblu sau o fracțiune din tranșa respectivă.

În România membrii grupului special de negociere sunt desemnați de către reprezentanții salariaților din România ai întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară. În situația inexistenței acestor reprezentanți,

membrii grupului special de negociere sunt desemnați cu majoritatea voturilor salariaților din România ai întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară [art. 15 alin. (1) din lege].

Conducerea centrală situată în România este informată cu privire la componența grupului special de negociere și a persoanelor care figurează pe lista de rezervă, precum și asupra deschiderii negocierilor.

Conducerea centrală informează, de asemenea, conducerile filialelor, sucursalelor și ale altor sedii secundare ale întreprinderii de dimensiune comunitară, conducerile întreprinderilor care compun grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, precum și organizațiile europene competente ale salariaților și ale angajatorilor, consultate de Comisia Europeană în baza art. 154 al Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene

Conducerea centrală convoacă, în termen de 30 de zile de la data comunicării componenței grupului special de negociere, o reuniune cu membrii acestuia, în scopul încheierii unui acord privind constituirea comitetului european de întreprindere sau instituirea procedurii de informare și consultare a salariaților. Conducerea centrală informează despre aceasta conducerile locale.

Grupul special de negociere poate decide, cu majoritatea a două treimi din numărul voturilor, să oprească negocierile cu conducerea centrală sau să nu le inițieze.

În lipsa unui acord între grupul special de negociere și conducerea centrală, prin care se decide altfel, grupul special de negociere se dizolvă.

O nouă solicitare de convocare, respectiv de constituire a grupului special de negociere poate fi introdusă cel mai devreme după 2 ani de la data deciziei de dizolvare cu excepția situației în care părțile fixează un termen mai scurt.

Acordul dintre grupul special de negociere și conducerea centrală are ca scop fie constituirea comitetului european de întreprindere, fie instituirea procedurii de informare și consultare a salariaților. Acordul trebuie să se încheie în formă scrisă.

Comitetul european de întreprindere este compus din salariați ai întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară desemnați ori aleși de reprezentanții salariaților sau, în absența acestora, de ansamblul salariaților [art. 28 alin. (1) din lege].

Membrii comitetului european de întreprindere sunt aleși sau numiți în număr proporțional cu numărul de salariați angajați în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară ori de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranșă de salariați angajați în statul membru respectiv care reprezintă 10% din numărul de salariați angajați în toate statele membre în ansamblu sau o fracțiune din tranșa respectivă.

Acordul nu aduce atingere drepturilor la informare și consultare ale salariaților, prevăzute de legislația română în vigoare.

Conducerea centrală convoacă, cel puțin o dată pe an, o reuniune cu comitetul european de întreprindere, pentru a-l informa și a-l consulta cu privire la evoluția activității întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară și a perspectivelor acesteia, în baza unui raport elaborat de conducerea centrală [art. 35 alin. (1) din lege]. Conducerea centrală din România nu este

obligată să comunice informații atunci când acestea, potrivit unor criterii obiective, prin natura lor, ar afecta grav funcționarea întreprinderilor respective sau le-ar prejudicia, context în care are obligația motivării în scris a refuzului divulgării informațiilor (art. 45 din lege). Solicitarea venită din partea conducerii centrale de respectare a confidențialității, respectiv decizia conducerii centrale de a nu divulga informațiile poate fi contestată de comitetul european de întreprindere sau de reprezentanții salariaților la instanțele judecătorești competente, în termen de 30 de zile.

Informarea comitetului european de întreprindere are în vedere, în special, următoarele aspecte:

a) structura întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară;

b) situația economică și financiară a acestora;

c) evoluția probabilă a activităților întreprinderii sau grupului de întreprinderi;

d) producția și vânzările întreprinderii sau ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Informarea și *consultarea* comitetului european de întreprindere au în vedere, în special, următoarele aspecte:

a) situația angajărilor și previziunile de dezvoltare în acest domeniu;

b) investițiile;

c) principalele modificări care privesc organizarea întreprinderilor sau grupurilor de întreprinderi;

d) introducerea de noi metode de lucru sau noi procedee de producție;

e) transferurile de producție, fuziunile, reducerea dimensiunii sau închiderea întreprinderilor, a filialelor, sucursalelor ori a altor sedii secundare sau a unor părți importante ale acestora;

f) concedierile colective.

Membrii comitetului european de întreprindere informează reprezentanții salariaților întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară ori, în absența acestora, pe toți salariații asupra conținutului și rezultatului informărilor și consultărilor desfășurate potrivit prevederilor prezentului capitol [art. 38 alin. (1) din lege]. După 4 ani de la data constituirii comitetului european de întreprindere, acesta examinează necesitatea inițierii de negocieri în vederea încheierii unui acord sau a menținerii aplicării dispozițiilor subsidiare prevăzute de prezentul capitol. Dacă se decide inițierea unei proceduri de negociere, rolul grupului special de negociere este îndeplinit de comitetul european de întreprindere.

Membrii grupului special de negociere, ai comitetului european de întreprindere și reprezentanții salariaților angajați în România beneficiază, în exercitarea funcțiilor lor, de drepturile prevăzute de legislația în vigoare pentru reprezentanții salariaților și pentru persoanele alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale [art. 42 alin. (1) din lege] și nu pot fi supuse vreunei discriminări, concediate sau supuse altor sancțiuni, ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor lor în conformitate cu prevederile prezentei legi [art. 42 alin. (3) din lege].

Membrilor grupului special de negociere, ai comitetului european de întreprindere și reprezentanților salariaților trebuie să le fie acordate timpul și mijloacele necesare pentru

a le permite să informeze salariații cu privire la stadiul şi rezultatele procesului de informare şi consultare [art. 42 alin. (4) din lege]. De asemenea, în măsura în este necesar pentru exercitarea atribuției lor de reprezentare într-un cadru internațional, membrilor grupului special de negociere şi ai comitetului european de întreprindere li se asigură cursuri de formare, fără pierderi salariale.

Secţiunea a V-a
Patronatele

V.1. Definiţie

Convenția nr. 87/1948 privind libertatea sindicală şi protecția dreptului sindical statuează ca principiu fundamental, dreptul liber exercitat al lucrătorilor, dar şi al celor care angajează de a se organiza pentru promovarea şi apărarea propriilor interese. În concepția OIM nu trebuie făcută nicio diferențiere între dreptul unei părți (lucrătorul) şi dreptul celeilalte părți (angajatorul) de a se organiza în sindicate[1].

Contractul individual de muncă se încheie între salariat şi angajator iar contractul colectiv de muncă între reprezentanții salariaților şi patronate.

Pentru înțelegerea relației colective de muncă se impune definirea noțiunilor cu care operează legea dialogului social în ceea ce priveşte angajatorul ca partener social.

Potrivit art. 14 alin. (1) C. mun., angajatorul este persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forța de muncă pe bază de contract individual de muncă iar art. 1 lit. e) din Legea nr. 62/2011 se referă şi la raportul de serviciu.

Din definiția prezentată desprindem următoarele trăsături ale angajatorului:

- este o persoana fizică definită de art. 25 alin. (2) C. civ. ca fiind omul, privit individual, ca titular de drepturi şi obligații civile;
- este o persoană juridică definită de art. 25 alin. (3) C. civ. ca o formă de organizare care întrunind condițiile cerute de lege, este titulară de drepturi şi obligații civile.

În cadrul relației de muncă angajatorul, persoană fizică sau juridică, are drepturi şi îşi asumă obligații ce derivă din negocierea individuală şi colectivă potrivit legii.

Termenii de angajator şi patron nu sunt sinonimi[2], sfera de cuprindere a celor doi fiind diferită. Dacă angajatorul persoană fizică sau juridică poate, potrivit legii, să angajeze forța de muncă pe bază de contract individual de muncă, patronul este definit ca fiind persoana juridică înmatriculată, persoana fizică autorizată potrivit legii sau persoana care exercită potrivit legii o meserie ori profesiune în mod independent, care administrează şi utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență şi care angajează munca salariată [art. 1 lit. v) din Legea dialogului social]. Elementul de distincție al celor doi termeni provine din exercitarea potrivit legii a unei meserii ori profesiuni în mod independent, care administrează şi utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, ca atare, angajatorul care doar angajează şi nu

[1] A. Popescu, *Dreptul internațional al muncii*, Ed. Holding Reporter, Bucureşti, 1998, p. 246.
[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 140.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

administrează și utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență nu este patron. În doctrină[1] s-a considerat că organismele non profit și instituțiile publice pot avea calitatea de angajator, fiind îndreptățite să încheie contracte individuale de muncă, iar în cazul acestor categorii de angajatori nu se poate pune problema obținerii de profit. Art. 128 alin. (3) și art. 129 alin. (3) din Legea dialogului social folosește conceptul de angajator considerat ca fiind persoana care negociază contractele colective de muncă la nivel de grup de unități și de unitate, ceea ce nu exclude posibilitatea încheierii acestui tip de contract și de către angajatorii care nu au calitatea de patron.

V.2. Constituirea și dobândirea personalității juridice de către patronate

Potrivit art. 2 din Convenția nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical, muncitorii și patronii, fără nicio deosebire, au dreptul, fără autorizație prealabilă, să constituie organizații la alegerea lor, precum și să se afilieze acestor organizații, cu singura condiție de a se conforma statutelor acestora din urmă.

Prevederea din Pct. 5, Partea I a Cartei Sociale Europene din 03.05.1965 recunoaște dreptul tuturor lucrătorilor și patronilor de a se asocia liber în organizații naționale sau internaționale pentru protecția intereselor lor economice și sociale.

Potrivit art. 9 din Constituția României, sindicatele, patronatele și asociațiile profesionale se constituie și își desfășoară activitatea potrivit statutelor lor, în condițiile legii și contribuie la apărarea drepturilor și la promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor.

Prin art. 40 din Constituția României se recunoaște dreptul de asociere statuând că cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere.

Termenul de patron derivă din latinescul *patronus*, care în dreptul roman desemna de cele mai multe ori, stăpânul de sclavi[2].

Codul muncii, dreptul comun în materia relațiilor contractuale de muncă, definește la art. 227 alin. (1) patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii, ca fiind organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial. Legea specială, Legea nr. 62/2011 – Legea dialogului social, la art. 1 lit. f) statuează că organizația patronală reprezintă organizația patronilor, autonomă, fără caracter politic, înființată în baza principiului liberei asocieri, ca persoană juridică de drept privat, fără scop patrimonial, constituită în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii.

Din cele două definiții ale organizațiilor patronale conturăm următoarele trăsături, și anume:

---

[1] M. Volonciu, în Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. II, art. 108-209, Ed. C.H. Beck, București, 2011, p. 226.

[2] Gaius, *Instituțiile*, Ed. Academiei, București, 1982, p. 105, *apud* Al. Țiclea, *Dreptul muncii, Curs universitar*, ed. a IV-a, rev. și actual., Ed. Universul Juridic, București, 2011, p. 72.

- se constituie în baza principiului liberei asocieri,
- sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice şi de sindicate[1].
- au caracter autonom,
- nu au caracter politic,
- sunt persoane juridice de drept privat[2],

➢ *Decizia nr. 362/2015 referitoare la respingerea excepţiei de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 1 lit. v) din Legea dialogului social nr. 62/2011 (Publicată în M. Of. nr. 501 din 8 iulie 2015)*

În înţelesul prezentei legi, termenii şi expresiile de mai jos au următoarele semnificaţii: [...]

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 1 lit. v) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, care au următorul conţinut:

v) patron – persoană juridică înmatriculată, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită potrivit legii o meserie ori profesiune în mod independent, care administrează şi utilizează capital în scopul obţinerii de profit în condiţii de concurenţă şi care angajează muncă salariată;".

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea constată că autorii excepţiei susţin că prevederile legale criticate care definesc noţiunea de patron ca fiind o „persoană juridică înmatriculată [...] care administrează şi utilizează capital în scopul obţinerii de profit în condiţii de concurenţă" afectează dispoziţiile constituţionale ale art. 9 referitor la Sindicatele, patronatele şi asociaţiile profesionale, art. 16 alin. (1) referitor la egalitatea cetăţenilor în faţa legii şi art. 40 referitor la Dreptul de asociere, deoarece limitează discriminator dreptul de asociere în organizaţii patronale.

Astfel, cu privire la critica referitoare la încălcarea principiului egalităţii cetăţenilor în faţa legii, se arată că, de vreme ce în acord cu art. 122 alin. (3) din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011, potrivit căruia iniţiativa înfiinţării instituţiei de învăţământ superior de stat aparţine Guvernului, iar iniţiativa înfiinţării instituţiei de învăţământ superior particular şi confesional aparţine fondatorului (care poate fi o persoană fizică, un grup de persoane fizice, o fundaţie, o asociaţie sau un cult religios ori un alt furnizor de educaţie recunoscut), atunci sintagma „în scopul obţinerii de profit" din textul criticat neagă/refuză universităţilor private dreptul de a se organiza în asociaţii patronale. Totodată, se susţine că se creează o discriminare între domeniul de învăţământ şi alte domenii de activitate care se pot organiza în patronate. Aşa fiind, ar fi afectate şi dispoziţiile constituţionale ale art. 9 şi art. 40, deoarece conducerilor universităţilor private le este încălcat dreptul de a se organiza în patronate şi de a accesa beneficiile corelative ale unor astfel de organizaţii, respectiv dreptul de a participa la comisiile de dialog social, cu atât mai mult cu cât, potrivit art. 137 din Legea nr. 62/2011, în disonanţă cu norma criticată ce instituie condiţia obţinerii de profit, permite totuşi pe cale de excepţie participarea la negocierile din sectorul bugetar a angajatorilor fără a mai fi cerută regula realizării de profit de către aceştia.

De asemenea, din anexa nr. 1 poziţia 11 din Legea nr. 62/2011 care stabileşte constituirea de comisii de dialog social în cadrul Ministerului Educaţiei şi Cercetării Ştiinţifice, autorii excepţiei desprind concluzia potrivit căreia legiuitorul nu a avut intenţia de a restricţiona organizarea patronatelor din educaţie. Cu toate acestea, câtă vreme universităţile particulare nu se pot organiza

[1] Art. 3 alin. (2) din Convenţia nr. 87/1948 privind libertatea sindicală şi apărarea dreptului sindical.

[2] V. Dorneanu, *Dreptul muncii. Partea generală*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 190 – autorul consideră că deşi patronatele sunt persoane juridice de drept privat acestea desfăşoară o activitate de interes public ca şi sindicatele de altfel.

în patronate, nu poate fi imaginat un dialog social doar între autoritate şi sindicate prin excluderea intereselor conducerii universităţilor private.

Cu privire la aceste critici, Curtea constată că nu poate fi reţinută încălcarea principiului consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituţie, deoarece nu poate fi pus semnul egalităţii între domeniul învăţământului şi alte domenii de activitate care se pot constitui în patronate. Astfel, în mod evident, rezultă că situaţia juridică a unei instituţii de învăţământ superior nu este identică cu situaţia juridică a unui operator economic – actor principal al pieţei concurenţiale, motiv pentru care instituirea tratamentului juridic diferit este deplin justificată.

De asemenea, se poate observa că ipoteza pretinsei discriminări este contrasă şi din perspectiva unei diferenţe de tratament – legat de posibilitatea constituirii în patronate – între regimul juridic instituit pentru universităţile private faţă de cel instituit pentru cele de stat. Or, o universitate, fie că este privată, fie că este de stat, are, potrivit art. 114 alin. (4) din Legea nr. 1/2011, personalitate juridică şi caracter nonprofit, sens în care critica formulată este evident neîntemeiată.

În plus, nu poate fi primită existenţa unei discriminări din perspectiva negării drepturilor conducerii universităţilor private de a se asocia în patronate, faţă de alte entităţi juridice, deoarece raportarea la art. 16 alin. (1) din Constituţie are în vedere drepturile fundamentale prevăzute în Constituţie care se aplică cetăţenilor, iar în ceea ce priveşte persoanele juridice numai în măsura în care, printr-o anumită reglementare privind aceste persoane, sunt afectate indirect drepturile fundamentale ale cetăţenilor (Decizia nr. 74 din 13 iulie 1994, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 189 din 22 iulie 1994). Or, în cazul de faţă, această problemă nu se poate pune, întrucât autorii excepţiei au făcut o trimitere generică la interesele conducerii unor instituţii private de învăţământ superior, privite *lato sensu*, şi nu au relevat în ce constă afectarea unor drepturi fundamentale ale cetăţenilor.

De altfel, conducerea unei universităţi private sau fondatorii acesteia nu pot fi, din perspectiva raţiunilor ce guvernează înfiinţarea de patronate, titulari de drepturi subiective proprii, întrucât participarea la dialogul social poartă asupra unor interese de ordin general ce se subsumează activităţii de bază din domeniul respectiv, în speţă, din domeniul învăţământului superior.

În ceea ce priveşte raportarea criticii la art. 9 şi art. 40 din Constituţie, Curtea constată că în timp ce art. 9 reglementează cu privire la principiul general ce consacră posibilitatea sindicatelor, patronatelor şi a asociaţiilor profesionale de a se constitui şi de a-şi desfăşura activitatea potrivit statutelor lor, în condiţiile legii, art. 40 reglementează cu privire la dreptul fundamental al cetăţenilor de a se asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate şi alte forme de asociere. Aşa fiind, câtă vreme critica este fundamentată din perspectiva interesului universităţilor private, atunci art. 40 din Legea fundamentală nu are incidenţă în cauză, întrucât, aşa cum s-a arătat, are în vedere un drept fundamental al cetăţeanului, şi nu un drept al unei entităţi juridice/colectivităţi.

Raportat la exigenţele art. 9 din Constituţie, Curtea constată că titulari de drepturi pot fi numai sindicatele, patronatele şi asociaţiile profesionale, sens în care, pentru a da eficienţă dispoziţiei constituţionale, statul este ţinut de obligaţia corelativă de a crea cadrul legislativ în interiorul căruia titularii drepturilor (sindicate, patronate, asociaţii) pot lua fiinţă în vederea apărării drepturilor şi promovării intereselor profesionale economice şi sociale. Iniţial cele trei domenii reglementate de art. 9 din Legea fundamentală au fost transpuse în Legea nr. 54/1991 privind sindicatele, în Legea patronatelor nr. 356/2001 şi în Ordonanţa Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociaţii şi fundaţii. Ulterior, Legea nr. 54/1991 privind sindicatele a fost abrogată prin art. 56 din capitolul VI din Legea nr. 54/2003, care ulterior a fost abrogată prin art. 224 lit. A), din titlul X al Legii nr. 62/2011. Tot astfel, Legea nr. 356/2001 referitoare la patronate a fost abrogată prin art. 224 lit. C) din Legea nr. 62/2011. Prin urmare, modalitatea de exercitare a rolului sindicatelor şi patronatelor îşi are sediul materiei în Legea nr. 62/2011. Faptul că autorii excepţiei înţeleg că la dialogul social reglementat de Legea nr. 62/2011 ar trebui să ia parte şi un patronat al universităţilor private echivalează cu

punerea unui semn de egalitate între cele trei forme de asociere. Or, Constituţia nu impune ca universităţile private să intre sub incidenţa Legii nr. 62/2011, ci cere ca acestea să se poată organiza în anumite forme de asociere. De aceea, câtă vreme nu este posibilă realizarea de profit, nu-şi pot justifica organizarea în patronate, pentru că dreptul acestora de a reprezenta, susţine şi apăra interesele membrilor săi în relaţiile cu autorităţile publice este circumscris obiectului şi scopului lor de activitate, adică dezvoltarea liberă, integrală şi armonioasă a individualităţii umane şi formarea personalităţii autonome prin asumarea unui sistem de valori care sunt necesare pentru împlinirea şi dezvoltarea personală. Totodată, acest fapt nu echivalează cu privarea acestora de a se asocia în vederea participării la un dialog social, deoarece, potrivit art. 1 alin. (1) şi (2) din Ordonanţa Guvernului nr. 26/2000, persoanele juridice, între care Curtea identifică şi universităţile private, pot constitui asociaţii şi fundaţii dacă „urmăresc desfăşurarea unor activităţi de interes general sau în interesul unor colectivităţi ori, după caz, în interesul lor personal nepatrimonial", devenind, deci, „persoane juridice de drept privat fără scop patrimonial". Aşa fiind, ţinând seama şi de dispoziţiile art. 2 lit. c)-e) din Ordonanţa Guvernului nr. 26/2000, Curtea constată că nu poate fi primită nici critica referitoare la încălcarea art. 9 din Constituţie prin privarea/împiedicarea universităţilor private de a se organiza în vederea promovării unui dialog cu autorităţile, deoarece, dimpotrivă, organizarea în asociaţii şi fundaţii permite acestora accesul la un cadru legal în vederea atingerii obiectivelor ce ţin de urmărirea realizării unui interes general, local sau de grup, de facilitare a accesului la resurse private şi publice şi la instituirea unui parteneriat între autorităţile publice şi persoanele juridice de drept privat fără scop patrimonial. Practic, prin critica avansată, autorii sunt nemulţumiţi nu neapărat de textul criticat, ci de dispoziţiile Legii nr. 1/2011 care consacră caracterul nonprofit al universităţilor, caracter străin prin excelenţă noţiunii de „patron". Aceasta este şi raţiunea care a determinat legiuitorul ca, în virtutea dreptului consacrat de art. 61 din Constituţie, să stabilească în Legea nr. 1/2011 entităţile care pot înfiinţa o universitate privată (persoană fizică, un grup de persoane fizice, o fundaţie, o asociaţie, sau un cult religios ori un alt furnizor de educaţie recunoscut) şi să reglementeze în mod distinct statutul juridic al patronatelor faţă de cel al asociaţiilor şi fundaţiilor.

Totodată, faptul că, potrivit anexei nr. 1 din Legea nr. 62/2011, se pot constitui comisii de dialog social în cadrul Ministerului Educaţiei nu înseamnă că este posibilă existenţa unor patronate în educaţie, deoarece raţiunea reglementării are în vedere asigurarea dialogului nu cu patronatele, ci cu sindicatele din învăţământ, care, spre deosebire de patronate, se pot înfiinţa în acest domeniu. Prin urmare, interesele din învăţământul universitar ce pot fi supuse dialogului social reglementat de Legea nr. 62/2011 (adică apărarea drepturile membrilor lor, ce decurg din legislaţia muncii, statutele funcţionarilor publici, contractele colective de muncă şi contractele individuale de muncă, precum şi din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, în faţa instanţelor judecătoreşti, organelor de jurisdicţie, a altor instituţii sau autorităţi ale statului) se poartă cu sprijinul sindicatelor, care de altfel îşi desemnează, în cadrul comisiei la care s-a făcut trimitere, reprezentanţi numiţi de confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional, iar activităţile ce ţin de promovarea unui interes general sau al unei colectivităţi ori, după caz, de interesul personal, nepatrimonial se poartă cu sprijinul asociaţiilor înfiinţate în acord cu Ordonanţa Guvernului nr. 26/2000.

CURTEA CONSTITUŢIONALĂ
În numele legii

Respinge, ca neîntemeiată, excepţia de neconstituţionalitate ridicată de Fundaţia „Gaudeamus" – Universitatea Tomis din Constanţa, Universitatea „Spiru Haret" din Bucureşti, Fundaţia pentru Promovarea Învăţământului European – Universitatea Wales – România din Bucureşti şi Universitatea Institutul de Administrare a Afacerilor din Municipiului Bucureşti, toate prin reprezentantul legal avocat C.M.-J., în Dosarul nr. 38.863/301/2014 al Judecătoriei Sectorului 3 Bucureşti – Secţia civilă şi constată că dispoziţiile art. 1 lit. v) din Legea dialogului social nr. 62/2011 sunt constituţionale în raport cu criticile formulate. Definitivă şi general obligatorie.

- nu au scop patrimonial, dar aceasta nu înseamnă că nu urmăresc ca membrii lor să-şi realizeze scopurile patrimoniale[1].

- scopul constă în apărarea şi promovarea drepturilor şi intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispoziţiile legale în vigoare, pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte, precum şi de statutele proprii.

În doctrină s-a apreciat[2] că explicaţia interesului pentru organizarea patronatului are mai multe raţiuni, şi anume: dorinţa patronatului de a-şi proteja interesele prin intermediul unei structuri organizatorice cu pondere însemnată la nivel naţional, prezentarea în faţa opiniei publice şi a statului a unei poziţii coerente şi unitare, furnizarea unor servicii de specialitate extrem de oneroase la nivelul întreprinderilor, dar este şi unul dintre partenerii sociali important în cadrul relaţiei colective de muncă.

Organizaţiile patronale îşi desfăşoară activitatea în baza statutelor şi regulamentelor proprii, potrivit prevederilor legii dialogului social.

Modul de constituire, organizare, funcţionare şi de dizolvare a unei organizaţii patronale se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu respectarea dispoziţiilor legale (art. 57 din Legea dialogului social).

Statutul va cuprinde, sub sancţiunea nulităţii, cel puţin următoarele elemente (art. 58 din lege):

a) denumirea organizaţiei patronale şi sediul principal;
b) obiectul de activitate şi scopul;
c) patrimoniul iniţial, mărimea şi compunerea acestuia;
d) sursele de finanţare;
e) drepturile şi obligaţiile membrilor;
f) organele de conducere;
g) criteriul de constituire;
h) procedura de dizolvare şi lichidare a organizaţiei patronale.

Organizaţiile patronale se constituie prin asociere liberă, pe sectoare de activitate, teritorial sau la nivel naţional[3] [art. 55 alin. (1) din Legea dialogului social], după cum urmează:

a) patronii se pot asocia pentru constituirea unei organizaţii patronale;
b) două sau mai multe organizaţii patronale pot constitui o federaţie patronală;
c) două sau mai multe federaţii patronale pot constitui o confederaţie patronală.

La nivel teritorial organizaţiile patronale îşi pot constitui structuri organizatorice, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică îşi desfăşoară activitatea în baza statutului organizaţiilor patronale din care fac parte.

---

[1] O. Ţinca, *Dreptul muncii. Relaţiile colective*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2004, p. 123.

[2] C.-A. Moarcăş Costea, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2012, p. 62.

[3] Art. 5 din Convenţia nr. 87/1948 privind libertatea sindicală şi apărarea dreptului sindical statuează asupra dreptului patronilor de a se constitui în federaţii şi confederaţii, precum şi să se afilieze acestora, şi recunoaşte dreptul oricărei organizaţii, federaţii sau confederaţii de a se afilia la organizaţii internaţionale de patroni.

BIBLIOTECA CENTRALĂ UNIVERSITARĂ

Organizațiile patronale fiind persoane juridice pentru a funcționa trebuie să dobândească personalitate juridică potrivit Legii nr. 62/2011. Procedura de urmat este următoarea:

Împuternicitul special al membrilor fondatori ai organizației patronale, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul aceasta la care se anexează originalul și câte două copii certificate de către reprezentantul legal ale următoarelor acte:

a) procesul-verbal de constituire a organizației patronale, semnat de membrii fondatori;

b) statutul;

c) lista membrilor organului executiv de conducere al organizației patronale, cu menționarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiunii/funcției și domiciliului acestora;

d) dovada existenței sediului.

La primirea cererii de înscriere, judecătoria competentă este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:

a) dacă s-au depus actele prevăzute de lege,

b) dacă statutul organizației patronale este conform prevederilor legale în vigoare.

În cazul în care constată ca cerințele legale pentru constituirea organizației patronale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special căruia îi solicita, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile. În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute de lege, instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației patronale. Instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii. Hotărârea judecătoriei se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare. Hotărârea judecătoriei este supusă apelului. Termenul de apel este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii iar pentru procuror termenul de apel curge potrivit art. 468 alin. (4) C. pr. civ. de la data pronunțării hotărârii, în afară de cazurile în care procurorul a participat la judecarea cauzei, când termenul de apel curge de la comunicarea hotărârii.

Apelul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației patronale, în termen de 30 de zile. Instanța de apel redactează decizia și restituie dosarul judecătoriei în termen de 5 zile de la pronunțare.

Judecătoria este obligată să țină un registru special de evidență a organizațiilor patronale, în care se înscriu: denumirea și sediul organizației patronale, criteriul de constituire, numele și prenumele membrilor organului executiv de conducere, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere (art. 59 din lege).

Certificatul de înscriere a organizației patronale în registrul special al judecătoriei se comunică acesteia în termen de 5 zile de la înscriere.

Art. 58 alin. (3) din lege stabilește că organizația patronală poate dobândi personalitate juridică iar potrivit art. 59 alin. (3) din lege aceasta se dobândește de la data înscrierii în registrul special a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de admitere

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

a cererii de înscriere ca apoi la art. 60 din aceeaşi lege să se prevadă că organizaţia dobândeşte personalitate juridică de la data rămânerii definitivă şi irevocabilă a hotărârii judecătoreşti, aspect ce pune în evidenţă pe de o parte necorelarea textelor legale iar pe de altă parte argumentaţia referitoare la actul în baza căruia se dobândeşte personalitate juridică, şi anume hotărârea judecătorească prezentată la Secţiunea referitoare la sindicate este întemeiată şi în ceea ce priveşte organizaţiile patronale.

Originalul procesului-verbal de constituire şi al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie organizaţiei patronale, iar al doilea exemplar al tuturor actelor din dosar, în copii semnate pe fiecare pagină de împuternicitul special şi vizate de judecătorie, se va păstra în arhiva acesteia.

Organizaţiile patronale sunt obligate să aducă la cunoştinţa judecătoriei unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componenţa organului de conducere. Instanţa este obligată să menţioneze în registrul special modificările din statut, precum şi schimbările din componenţa organului de conducere al organizaţiei patronale.

Cererea privind modificarea statutelor şi/sau a componenţei organelor de conducere ale organizaţiilor patronale va fi însoţită de următoarele documente, în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special desemnat de organul de conducere:

a) procesul-verbal al şedinţei statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;

b) copie a hotărârii judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice şi copie a ultimei hotărâri judecătoreşti de modificare a statutului sau a componenţei organelor de conducere, după caz;

c) statutul, în forma modificată;

d) lista cu membrii organului de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul şi funcţia/profesiunea.

În ceea ce priveşte dobândirea personalităţii juridice a federaţiei şi confederaţiei patronale legiuitorul nu alocă un spaţiu de reglementare acestei problematici ca în cazul federaţiei şi confederaţiei sindicale, dar la finalul prezentării procedurii de dobândire a personalităţii juridice de către organizaţia patronală [art. 55 alin. (1) lit. a) din lege] precizează la art. 59 alin. (5) din lege că organizaţiile patronale sunt obligate să aducă la cunoştinţa judecătoriei sau a Tribunalului Municipiului Bucureşti, după caz, unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componenţa organului de conducere, prevedere din care concluzionăm că Tribunalul Municipiului Bucureşti acordă personalitate juridică federaţiilor şi confederaţiilor patronale. Această prevedere nu urmează nici ideea de reglementare cuprinsă în art. 55 alin. (4) din lege care stabileşte că uniunile patronale teritoriale dobândesc personalitate juridică la cererea federaţiilor sau a confederaţiilor patronale care au hotărât constituirea acestora prin hotărârea pronunţată de tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul uniunea patronală teritorială, sens în care apreciem că se impune reglementarea procedurii de dobândire a personalităţii juridice a federaţiilor sau a

confederațiilor patronale deoarece competența instanțelor de judecată este stabilită numai prin lege.

Federațiile şi confederațiile patronale pot constitui din organizațiile afiliate uniuni patronale teritoriale care dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor patronale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federației sau confederației patronale va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul uniunea patronală teritorială, însoțită de hotărârea federației sau a confederației patronale de constituire a uniunii, potrivit statutului, copiile certificate ale statutelor federațiilor şi/sau confederațiilor patronale şi de copiile legalizate ale hotărârilor judecătoreşti de dobândire a personalității juridice de către acestea, rămase definitive şi irevocabile.

Pentru o eficientă reprezentare a intereselor patronilor având în vedere criteriile de asociere, legiuitorul a stabilit că o organizație patronală nu se poate afilia decât la o singura organizație patronală de rang superior iar cele constituite la nivel național trebuie să aibă în componență structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre județe, inclusiv în municipiul Bucureşti.

În art. 64 alin. (2) din Legea dialogului social legiuitorul reglementează posibilitatea confederațiile patronale reprezentative[1] la nivel național să se poată constitui într-o structura de reprezentare unitară a intereselor lor, în condițiile în care aceasta structură cuprinde cel puțin jumătate plus unu din totalitatea confederațiilor patronale reprezentative la nivel național fără să precizeze dacă este sau nu necesară personalitatea juridică şi care este procedura de urmat. Accesul în structura de reprezentare nu poate fi condiționat sau restricționat pentru nicio confederație patronală reprezentativă la nivel național în condițiile legii

V.2.1. Organele de conducere ale organizației patronale

Potrivit art. 3 din Convenția nr. 87/1948 privind libertatea sindicală şi apărarea dreptului sindical, organizațiile patronale au dreptul să-şi aleagă liber reprezentanții, să-şi organizeze gestiunea şi activitatea şi să-şi formuleze programul de acțiune, autoritățile publice având obligația de a se abține de la orice intervenție de natură să limiteze acest drept sau să-i împiedice exercitarea legală.

În aplicarea acestei norme internaționale, art. 63 alin. (1) din Legea dialogului social stabileşte posibilitatea alegerii în organele de conducere ale organizațiilor patronale a persoanelor care întrunesc în mod cumulativ două condiții, şi anume:

- capacitate deplină de exercițiu,

[1] A se vedea în acest sens prevederile art. 72 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 62/2011:
„a) au statut legal de confederație patronală;
b) au independență organizatorică şi patrimonială;
c) au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 7% din angajații din economia națională, cu excepția angajaților din sectorul bugetar;
d) au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu din județele României, inclusiv în municipiul Bucureşti."

- nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesiune de natura aceleia de care s-au folosit pentru săvârșirea infracțiunii.

Deși legea dialogului social statuează asupra protecției membrilor organelor de conducere ale organizațiilor patronale împotriva oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării atribuțiilor și/sau a mandatului lor, sub sancțiunea pedepselor prevăzute de lege, nu precizează care sunt mijloacele sau instrumentele care asigură această protecție, în literatura de specialitate afirmându-se că legiuitorul stabilește numai principiul înlăturării oricărei forme de abuz față de aceștia[1].

V.3. Atribuțiile organizației patronale

În vederea realizării scopului său, organizațiile patronale reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, în plan național și internațional, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile legii dialogului social (art. 61), drept pentru care:

a) reprezintă, promovează, susțin și apără interesele economice, juridice și sociale ale membrilor lor;

b) promovează concurența loială, în condițiile legii;

c) desemnează, în condițiile legii, reprezentanți la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative și acorduri în relațiile cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile bipartite și tripartite de dialog social;

d) elaborează și promovează coduri de conduită în afaceri;

e) promovează principiile responsabilității sociale;

f) asigură pentru membrii lor informarea, facilitarea de relații între aceștia, precum și cu alte organizații, promovarea progresului managerial, servicii de consultanță și asistență de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării și formării profesionale, precum și al sănătății și securității în muncă;

g) la cererea membrilor acestora, au dreptul de a-i asista și reprezenta în fața instanțelor de judecata de toate gradele, a organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități, prin apărători proprii sau aleși;

h) elaborează și implementează politici de ocupare și plasare a forței de muncă;

i) elaborează strategii și politici de dezvoltare economico-socială la nivel sectorial și național, în condițiile legii;

j) înființează și administrează, în condițiile legii, în interesul membrilor lor, unități sociale, de cultură, învățământ și cercetare în domeniul propriu de interes, societăți comerciale, de asigurări, precum și banca proprie.

Legiuitorul recunoaște membrilor organizațiilor patronale dreptul de a solicita acestor organizații asigurarea de servicii de orice fel în condițiile legii [art. 62 alin. (2) din Legea dialogului social].

---

[1] M. Volonciu, în Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. II, art. 108-209, Ed. C.H. Beck, București, 2011, p. 233.

V.3.1. Raporturile organizaţiei patronale cu autorităţile statului

Confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional pot adresa autorităţilor publice competente, în condiţiile art. 74 din Constituţia României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes [art. 64 alin. (1) din lege].

V.4. Patrimoniul şi finanţarea activităţii

Organizaţiile patronale au patrimoniu propriu având în vedere că sunt persoane juridice. Patrimoniul se compune din bunuri mobile şi imobile care pot fi folosite numai în interesul acestora şi potrivit scopului pentru care au fost înfiinţate. Bunurile pot fi dobândite, în condiţiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros.

Activitatea economico-financiară a organizaţiilor patronale se desfăşoară potrivit bugetului propriu de venituri şi cheltuieli. Veniturile organizaţiilor patronale provin din taxe de înscriere, cotizaţii, donaţii, sponsorizări şi alte venituri, potrivit statutelor şi legilor în vigoare.

Ca şi în cazul organizaţiilor sindicale, veniturile organizaţiilor patronale sunt destinate realizării scopurilor pentru care au fost înfiinţate şi nu pot fi repartizate membrilor acestora.

V.5. Dizolvarea organizaţiilor patronale

Organizaţiile patronale ca persoane juridice sunt supuse doar dizolvării ca modalitate de încetare a persoanei juridice fiind aplicabile prevederile art. 245 C. civ. Legea specială nu a reglementat nicio formă de reorganizare a organizaţiilor patronale deşi în cadrul aceleiaşi legi, Legea nr. 62/2011, potrivit art. 36 sindicatele sunt supuse reorganizării în conformitate cu prevederile statutare. În cazul dizolvării patrimoniul organizaţiei patronale se împarte cu respectarea prevederilor statutului iar dacă acesta nu conţine dispoziţii referitoare la modalitatea de împărţire se aplică prevederile dreptului comun în materie.

În termen de 15 zile de la dizolvare, reprezentantul mandatat al organizaţiei patronale sau lichidatorii patrimoniului sunt obligaţi să solicite instanţei judecătoreşti competente să facă menţiunea dizolvării, în caz contrar, după expirarea termenului de 15 zile, orice persoană interesată poate solicita instanţei judecătoreşti competente operarea acestei menţiunii.

V.6. Afilierea patronală

Potrivit art. 5 din Convenţia nr. 87/1948 privind libertatea sindicală şi apărarea dreptului sindical şi art. 71 din Legea dialogului social, organizaţiile patronale se pot afilia la alte organizaţii interne şi internaţionale, conform statutului acestora.

Exemplificăm organizaţii patronale:

- *interne* constituite ca urmare a afilierii, şi anume: Federaţia Patronatelor din Turismul Românesc (FPTR), Federaţia Patronală din Industria Uşoară (FEPAIUS), Federaţia

Patronală din Industria Energetică (ELPEGA), Federaţia Patronală din Geologie şi Ape Minerale, Confederaţia Patronală din Industria României, Uniunea Generală a Industriaşilor din România, Uniunea Naţională a Transportatorilor Rutieri din România (UNTRR), Patronatul Român din Industria de Morărit, Panificaţie şi Produse Făinoase etc.

- *internaţionale*: Uniunea Confederaţiilor din Industrie şi a Patronatelor din Europa[1] cu sediul la Bruxelles, Organizaţia Internaţională a Patronatului cu sediul la Geneva.

[1] I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 143.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

CAPITOLUL III
NEGOCIEREA COLECTIVĂ

Secţiunea I
Reglementări internaţionale şi interne

I.1. Negocierea contractelor colective de muncă

I.1.1. Negocierea în dreptul internaţional

Constituţia OIM[1] susţine că pacea universală poate fi fondată numai pe baza unei justiţii sociale iar existenţa injustiţiei, mizeriei şi privaţiunilor pentru un număr mare de oameni pune în pericol pacea şi armonia universală. În acest context OIM subliniază necesitatea ameliorării condiţiilor de muncă, stabilirea duratei maxime a zilei de muncă şi a săptămânii de lucru, măsuri de luptă contra şomajului, protecţia salariaţilor împotriva bolilor generale, a bolilor profesionale şi a accidentelor de muncă, protecţia tinerilor şi femeilor în raportul de muncă, afirmarea principiului „la muncă egală, salariu egal", afirmarea principiului libertăţii sindicale, etc.

Convenţia nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare şi negociere colectivă adoptată de OIM, deşi nu defineşte convenţia colectivă, delimitează caracteristicile sale principale şi consacră în caz de necesitate, posibilitatea luării măsurilor corespunzătoare condiţiilor naţionale pentru a încuraja şi a promova dezvoltarea şi folosirea cea mai largă a procedurilor de negociere voluntară a contractelor colective între patroni şi organizaţiile de patroni, pe de o parte, şi organizaţiile de muncitori, pe de altă parte, în vederea reglementării, prin acest mijloc, a condiţiilor de angajare.

Convenţia nr. 144/1976 privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaţionale stabileşte pentru statele membru OIM care ratifică convenţia, să se angajeze să pună în practică procedurile care asigură consultări eficace între reprezentanţii guvernului al celor ce angajează şi ai muncitorilor asupra problemelor privind activităţile OIM.

Convenţia nr. 151/1978. În lucrările pregătitoare ale acestei convenţii care tratează aspecte ale negocierii colective în funcţia publică, s-a acceptat interpretarea următoare a noţiunii de „negociere", şi anume "negocierea comportă toate formele de discuţie, formale sau oficiale, destinate a realiza un acord" iar ideea subliniată este aceea de a căuta realizarea unui acord[2].

Convenţia nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective ratificată de România prin Legea nr. 112/1992[3] adoptată în aplicarea prevederii din Declaraţia de la Philadelphia

---

[1] Adoptată în anul 1919.

[2] A se vedea *Conference internationale du travail, Compte rendu des travaux*, 1978, p. 25/10, par. 64 şi 65, *apud* B. Gernigon, A. Odero, H. Guido, *La négociation Collective:Norme de l'OIT et principes des organes de contrôle*, Bureau international du Travail, Geneve, 2000, p. 11.

[3] Publicată în M. Of. nr. 302 din 25 noiembrie 1992.

BCU BUCUREŞTI UNIVERSITY LIBRARY

care recunoaşte „obligaţia solemnă pentru OIM de a susţine realizarea, în cadrul diferitelor naţiuni ale lumii, a unor programe apte să realizeze.... recunoaşterea efectivă a dreptului la negociere colectivă" stabileşte prin art. 2 câmpul de aplicare al termenului de negociere colectivă, şi anume acest termen se aplică tuturor negocierilor care au loc între o persoană care angajează, un grup de persoane care angajează, pe de o parte, şi una ori mai multe organizaţii ale lucrătorilor, pe de altă parte:

- în vederea fixării condiţiilor de muncă şi angajării,
- reglementării relaţiilor între cei ce angajează lucrători,
- reglementării relaţiilor între cei care angajează sau organizaţiile lor şi una sau mai multe organizaţii ale lucrătorilor.

Convenţia consideră că trebuie luate măsuri adaptate circumstanţelor naţionale în vederea promovării negocierii colective [art. 5 alin. (1)].

Măsurile trebuie să aibă următoarele obiective:

a) negocierea colectivă să fie posibilă pentru toţi cei ce angajează şi pentru toate categoriile de lucrători din ramurile de activitate vizate de convenţie;

b) negocierea colectivă trebuie să fie progresivă şi să existe la toate domeniile acoperite de art. 2 din convenţie;

- să se încurajeze dezvoltarea regulilor de procedură convenite între organizaţiile celor ce angajează şi organizaţia lucrătorilor;
- negocierea colectivă să nu fie împiedicată de inexistenţa unor reguli care să reglementeze desfăşurarea sa sau de insuficienţa sau de caracterul impropriu al acestor reguli;
- organele şi procedurile de reglementare a conflictelor de muncă să fie concepute de o asemenea manieră încât să contribuie la promovarea negocierii colective.

Recomandarea nr. 163/1981 privind negocierea colectivă

Din analiza normelor cuprinse în actele OIM referitoare la negociere putem identifica caracteristici ale negocierii colective, şi anume:

- luarea măsurilor pentru recunoaşterea efectivă a dreptului la negociere colectivă,
- caracterul voluntar;
- extinderea progresivă a negocierii la ansamblul problemelor care se referă la condiţiile de muncă, la reglementarea relaţiilor dintre angajatori şi lucrători[1].
- autonomia partenerilor sociali, intervenţia inoportună a guvernului sau a altor instituţii nu este permisă[2].

Carta socială revizuită prevede la pct. 6 din preambulul Părţii I „Părţile contractante recunosc ca obiectiv al politicii lor, a cărui realizare o vor urmări prin toate mijloacele utile pe plan naţional şi internaţional, atingerea condiţiilor specifice pentru asigurarea exercitării efective a următoarelor drepturi şi principii: toţi lucrătorii şi patronii au dreptul de a negocia colectiv" ca apoi în Partea a II-a la art. 6 să prevadă că în vederea asigurării exercitării efective a dreptului de negociere colectivă, părţile se angajează:

---

[1] J.-M. Servais, *Normes internationales du travail*, LGDJ, Paris, 2004, p. 89 *apud* O. Ţinca, *Dreptul muncii. Relaţiile colective*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2004, p. 140.

[2] C.-A. Moarcăş Costea, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2012, p. 144.

1) să favorizeze consultarea paritară între lucrători şi patroni;

2) să promoveze, atunci când este necesar şi util, instituirea procedurilor de negociere voluntară între patroni sau organizaţiile patronale, pe de o parte, şi organizaţiile lucrătorilor, pe de altă parte, în vederea reglementării condiţiilor de angajare prin intermediul convenţiilor colective;

3) să favorizeze instituirea şi utilizarea procedurilor adecvate de conciliere şi arbitraj voluntar pentru reglementarea conflictelor de muncă;

4) dreptul lucrătorilor şi al patronilor la acţiuni colective, în caz de conflict de interese, inclusiv dreptul la grevă, sub rezerva obligaţiilor care ar putea rezulta din convenţiile colective în vigoare.

În literatura de specialitate[1] s-a opinat că la nivelul reglementărilor cuprinse în Codul muncii, dreptul la negociere colectivă este recunoscut a fi un drept al salariaţilor, iar în Carta socială revizuită se menţionează în mod expres că dreptul la negociere colectivă aparţine atât salariaţilor, cât şi patronilor.

I.1.2. Negocierea în dreptul Uniunii Europene

Elaborarea unei Carte a drepturilor fundamentale a Uniunii Europene a fost decisă la Consiliul European de la Köln din 3-4 iunie 1999 şi a fost determinată de necesitatea regrupării drepturilor fundamentale în vigoare, pentru a le conferi o mai mare vizibilitate şi pentru a marca importanţa lor excepţională. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene a fost proclamată de preşedintele Comisiei Europene, preşedintele Parlamentului European şi al Consiliului, urmare a Consiliului European de la Nisa din 7 decembrie 2000. Art. 28 din Cartă consacră dreptul de negociere şi de acţiune colectivă în baza căruia lucrătorii şi angajatorii sau organizaţiile lor au dreptul, în conformitate cu dreptul Uniunii şi cu legislaţiile şi practicile naţionale, de a negocia şi de a încheia convenţii colective la nivelurile corespunzătoare şi de a recurge, în caz de conflicte de interese, la acţiuni colective pentru apărarea intereselor lor, inclusiv la grevă.

În doctrină s-au conturat[2] câteva idei referitoare la necesitatea realizării unei negocieri transfrontaliere pornind de la preambulul Rezoluţiei Parlamentului European din 22 octombrie 2008 referitore la provocările cu care se confruntă acordurile colective în UE, şi anume "mobilitatea lucrătorilor a avut o mare contribuţie la angajarea forţei de muncă, la prosperitate şi la integrarea europeană, oferindu-le cetăţenilor oportunităţi noi de a-şi dezvolta cunoştinţele şi experienţele şi de a avea standarde de viaţă mai bune", şi anume:

- îmbunătăţirea dialogului social intern şi cuprinderea de clauze privind lucrătorii migranţi,
- colaborarea între sindicatele şi organizaţiile profesionale ale statului de proveniență cu sindicatele şi organizaţiile profesionale ale statului gazdă,

---

[1] T. Tunsoiu, *Reprezentativitatea organizaţiilor sindicale. Propuneri de lege ferenda*, în volumul *Conferința națională „Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România"*, Sibiu, 10 octombrie 2014, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2015, p. 156.

[2] R. Dimitriu, B. Vartolomei, A. Vidat, *Negocierea colectivă şi protecţia lucrătorilor migranţi în cadrul Uniunii Europene*, în RRDM nr. 5/2009, pp. 24-35.

- deschiderea activității sindicale în condițiile crizei mondiale care să permită o reprezentare reală a salariaților români în condițiile libertății de stabilire a serviciilor și a libertății de circulație, avându-se în vedere că un prim pas s-a făcut în sensul afilierii confederațiilor românești celor europene.

I.1.3. Negocierea în dreptul intern

I.1.3.1. Noțiune. Rolul negocierii

Negocierea este definită:

- în Dicționarul explicativ al limbii române, ca fiind „o acțiune, prin care se tratează cu cineva încheierea unei convenții economice, politice, culturale etc." sau „o acțiune de intermediere, de mijlocire a unei afaceri";

- în Dicționarul de Economie Politică ca reprezentând „tratative multilaterale cu privire la probleme de interes comun",

- în Dicționarul diplomatic prin prisma importanței în acest domeniu de activitate, ca fiind „o funcție centrală a diplomației și mijlocul cel mai important și mai eficient de rezolvare pe cale pașnică a diferendelor".

- în doctrină, ca fiind:

- modalitate alternativă de soluționare a conflictelor bazată pe comunicare bidirecțională în care părțile implicate își modifică pe parcurs pretențiile și conlucrează pentru a genera o soluție mutual acceptată, urmând o anumită strategie și folosind anumite tehnici și tactici[1]. Autorii consideră că negocierea este un proces structurat în care părțile, prin concesii reciproce, identifică o cale de compromis, în vederea stingerii unei dispute sau a rezolvării unei situații.

- procesul complex al încheierii unor convenții, contracte sau acorduri colective de muncă între o unitate sau un grup de unități (de stat sau particulare) și colectivul sau colectivele de salariați, reprezentate de sindicate, sau în alt mod prevăzut de lege sau acceptat de părți, relative la ansamblul condițiilor de muncă și salarizare, la o serie de garanții sociale corespunzătoare[2].

Dreptul la negociere colectivă este consacrat în art. 41 alin. (5) din Constituția României potrivit căruia „dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate". În aplicarea acestui drept fundamental, Legea nr. 62/2011[3] cuprinde în Titlul VII intitulat „Negocierile colective de muncă" norme ce fundamentează modul de exercitarea a acestui drept, părțile și reprezentarea lor la negocierea colectivă, precum și regimul juridic al contractelor colective de muncă.

Potrivit art. 1 lit. b) (iii) din legea precitată, negocierea colectivă este definită ca fiind negocierea dintre angajator sau organizația patronală și sindicat ori organizația sindicală sau reprezentații angajaților, după caz, care urmărește reglementarea relațiilor de muncă

---

[1] Z. Șuștac, C. Ignat, *Ghid de Negociere* – wikipedia.org/wiki/Negociere.

[2] Gh. Bădică, A. Popescu, *Contractul colectiv de muncă. Salarizarea și impozitarea*, Ed. Forum, București, 1991, p. 18.

[3] Legea nr. 62/2011 – legea dialogului social, publicată în M. Of. nr. 322 din 10 mai 2011.

ori de serviciu dintre cele doua părți, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun. Din definiția legală a negocierii colective surprindem scopul acesteia, și anume reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu, care este permisă atât pentru personalul care își desfășoară activitatea în baza unui contract de muncă, cât și pentru cei care își desfășoară activitatea în baza unui raport de serviciu.

Negocierea colectivă se particularizează în cadrul celorlalte tipuri de negociere prin anumite caracteristici[1], și anume:

a) mecanisme de decizie flexibile ce determină o mare adaptabilitate la situații economice și sociale diferite;

b) exprimă principiul echității și justiției sociale în planul raporturilor de muncă deoarece prin participarea salariaților la negocierea colectivă se echilibrează inegalitatea economică inițială între raporturile cu patronatul și garantează așezarea relației de muncă pe baze echitabile; negocierea colectivă este instituția chemată să limiteze arbitrariul patronal în actele juridice încheiate în cadrul procedurii de negociere colectivă[2] reprezentând instrumentul juridic de stabilire a drepturilor și obligațiilor salariale, în cadrul societăților comerciale cu capital privat[3].

c) determină stabilitate în raporturile de muncă ca urmare a acordului dintre partenerii sociali.

I.2. Obligativitatea negocierii colective

Normele cuprinse în actele OIM, cât și în normele UE consacră doar dreptul, și nu obligația la negociere colectivă, dar reglementarea internă a obligației de a negocia se înscrie într-o tendință a sistemelor de drept vest-europene care pun din ce în ce mai mult accentul pe necesitatea negocierii periodice a contractului colectiv de muncă, ca îndatorire patronală[4]. În dreptul nostru intern, negocierea colectivă este obligatorie la nivel de unitate[5] și numai dacă aceasta are cel puțin 21 de salariați [art. 129 alin. (1) din Legea nr. 62/2011].

Referitor la această reglementare, în doctrină s-au conturat două opinii, și anume:

1) într-o primă opinie[6] se apreciază că această reglementare nu este oportună, deoarece însăși încheierea contractului nu este obligatorie, totuși, în mod indirect, se forțează în fapt încheierea unui atare contract colectiv de muncă.

---

[1] Al. Athanasiu, *Drept social comparat. Negocierea colectivă în țările occidentale și în România*, Ed. Universității, București, 1992, p. 9.

[2] Gh. Bădică, A. Popescu, *op. cit.*, p. 19.

[3] Al. Athanasiu, *Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă*, în Dreptul nr. 3/1997, p. 5.

[4] *Ibidem*, p. 6.

[5] Al. Athanasiu, A.-M. Vlăsceanu, *Propuneri de lege ferenda cu privire la negocierile colective și conflictele de muncă*, în volumul *Conferinței naționale „Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România"*, Sibiu, 10 octombrie 2014, Ed. Universul Juridic, București, 2015, p. 136. Autorii susțin că potrivit jurisprudenței Comitetului European de Drepturi Social negocierea colectivă trebuie să aibă loc între partenerii sociali la toate nivelurile, național, regional/sectorial, întreprindere, în sectorul public și privat, sens în care autorii propun de lege ferenda reinstaurarea negocierii colective la toate nivelele, inclusiv la nivel național.

[6] Ș. Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată*, vol. XXV (vol. 3/1997), Ed. Lumina Lex, București, 1997, p. 166.

2) în cea de-a doua opinie se susține obligația de a negocia la nivel de unitate contractul colectiv de muncă, negocierea colectivă fiind instrumentul juridic de stabilire a drepturilor și obligațiilor salariale, în cadrul societăților comerciale cu capital privat[1]. Se susține că obligația de negociere conturează un anumit făgaș care conduce, de regulă, la încheierea contractului colectiv de muncă, și dacă nu ar exista obligația de negociere, în fapt, probabil că în majoritatea unităților s-ar ajunge, de regulă, la neîncheierea contractelor colective de muncă datorită interesului patronal[2]. Obligația de negociere este o obligație de diligență, iar nu de scop[3], respectiv această etapă este obligatorie de parcurs, dar nu este obligatorie încheierea contractului colectiv de muncă în urma negocierii[4]. În ipoteza în care numărul salariaților este sub 21, respectiv, 20, 19 etc., negocierea colectivă la nivel de unitate nu este obligatorie. Cu toate acestea, într-o unitate care are mai puțin de 21 de salariați, dacă partenerii sociali sunt de acord să parcurgă procedura negocierii, legislația muncii nu cuprinde o normă care să interzică realizarea acesteia[5]. Din analiza textului legal constatăm că negocierea colectivă este obligatorie cu excepția prezentată, doar la nivel de unitate[6], la celelalte nivele (grup de unități, sector de activitate) negocierea este doar facultativă, partenerii sociali sunt cei care stabilesc procedura negocierii în limitele legii și a bunelor moravuri.

I.3. Obiectul negocierii

Art. 229 alin. (1) C. mun. conține definiția contractului colectiv de muncă din conținutul căreia identificăm obiectul negocierii, și anume condițiile de muncă, salarizarea, drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă, obiect ce trebuie lărgit cu prevederi din legislația națională referitoare la măsurile ce se impun a fi stabilite pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex în raporturile de muncă,

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi

Art. 38

(1) Confederaţiile sindicale desemnează, în cadrul organizaţiilor sindicale din unităţi, reprezentanţi cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.

(2) Reprezentanţii sindicali desemnaţi primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamaţii, aplică procedurile de soluţionare a acestora şi solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaţilor, în conformitate cu prevederile art. 39 alin. (1).

---

[1] Al. Athanasiu, *Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă*, în Dreptul nr. 3/1997, p. 5.

[2] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p 162.

[3] *Ibidem*, p. 161.

[4] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 158; D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2010, p. 122.

[5] Al. Țiclea, *Dreptul muncii, Curs universitar*, Ed. Universul Juridic, București, 2011, p. 133.

[6] Nerespectarea obligației de negociere colectivă la nivel de unitate stabilită în sarcina angajatorului antrenează răspunderea contravențională stabilită de art. 217 alin. (1) lit. b) din Legea dialogului social.

(3) În unităţile în care nu există organizaţie sindicală unul dintre reprezentanţii aleşi ai salariaţilor are atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.

(4) Opinia reprezentanţilor sindicali din unităţi, cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă, se menţionează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor prezentei legi.

şi la instituirea de măsuri privind promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în munca a lucrătorilor[1].

În cadrul procedurii de negociere colectivă drepturile pot fi negociate numai în limitele şi în condiţiile prevăzute de lege [art. 132 alin. (1) C. mun.]. În acest sens considerăm că pot fi negociate:

a) drepturi ale căror limită minimă este stabilită prin acte normative (salariul minim brut pe economie, durata concediului de odihnă etc.).

b) drepturi care nu sunt prevăzute în legislaţia muncii, dar a căror exercitare nu încalcă limitele exercitării unui drept subiectiv, şi anume, legea şi morala[2], limitele sale externe şi interne şi exercitarea cu bună credinţă[3].

■ Prin *Sentinţa civilă nr. 236F din data de 21.03.2002 pronunţată de Tribunalul Bucureşti* a fost respinsă ca neîntemeiată acţiunea formulată de reclamantul D.M. împotriva pârâtei CFSA. Instanţa de fond a reţinut că prin contractul colectiv de muncă nu s-au negociat salariile compensatorii, motiv pentru care s-a apreciat că instanţa de judecată nu poate modifica ceea ce au convenit părţile. Împotriva acestei sentinţe s-a declarat recurs de către reclamant, criticând-o pentru nelegalitate şi netemeinicie, întrucât instanţa de fond a interpretat eronat probele administrate şi dispoziţiile contractului colectiv de muncă. Recursul a fost respins ca fiind nefondat. Analizând prevederile art. 94 din contractul colectiv de muncă, instanţa de recurs a constatat că la nivel de grupuri de unităţi, nu se instituie un drept individual în favoarea angajaţilor, ci sunt reglementate drepturi şi obligaţii în sarcina patronului şi a sindicatului de a proceda la negocierea plăţilor compensatorii care se cuvin angajaţilor concediaţi. Ca atare, în lipsa negocierii stabilite de părţile contractante, instanţa nu poate interveni şi nu poate stabili ea ce sumă se cuvine fiecărui angajat.

■ Prin *Sentinţa civilă nr. 985 din data 21 octombrie 2010 de pronunţată de Tribunalul Sibiu* a fost respinsă ca neîntemeiată acţiunea formulată de reclamanta A.R.

Instanţa de judecată a constatat că prin acţiunea înregistrată la această instanţă sub nr. 663/85/2009 formulată şi precizată de reclamanta A.R. în contradictoriu cu pârâta SC „...". SA Bucureşti, s-a solicitat obligarea pârâtei la plata către reclamantă a sumei nete de 9663 lei, cu titlu de cotă parte din profitul societăţii realizat pe anii 2005-2007, actualizată cu indicele de inflaţie, începând cu data scadenţei şi până la data plăţii efective, cu cheltuieli de judecata. Pe fondul cauzei s-au reţinut următoarele:

---

[1] Legea nr. 319 din 14 iulie 2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă, publicată în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006.

[2] Art. 14 alin. (1) NCC.

[3] G. Boroi, C. Al. Anghelescu, *Curs de drept civil. Partea generală*, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2011, p. 6; C. Ap. Bucureşti, S. confl. de mun. şi litigii de mun., dec. civ. nr. 2/70/2002, în RRDM nr. 2/2003, p. 98.

Conform dispoziţiilor art. 154 alin. (2) C. mun., salariul reprezintă contraprestaţia muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat având dreptul la un salariu exprimat în bani. La art. 155 din acelaşi cod, se precizează componentele salariului, şi anume: salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri. Potrivit art. 157 C. mun., salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/şi colective, între angajator şi salariaţi sau reprezentanţii acestora, cu excepţia sistemului de salarizare a personalului din instituţiile publice, finanţate de la buget, care se stabileşte prin lege. În Contractul Colectiv De Muncă Unic la Nivel Naţional pe anii 2003-2006 şi 2007-2010 la art. 41 alin. (1), respectiv art. 42 alin. (1) se enumeră adaosurile la salariu, iar la alin. (2) „alte venituri", se regăseşte şi cota parte din profit, ce se repartizează salariaţilor şi care este de până la 10%, în cazul societăţilor comerciale şi de până la 5% în cazul regiilor autonome. La alin. (3) al aceluiaşi articol, se precizează următoarele: „condiţiile de diferenţiere, diminuare sau anulare a participării la fondul de profit sau la fondul de premiere, precum şi perioada în care se acordă cota de profit salariaţilor, care nu poate fi mai mare de un an, se stabileşte prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate şi, după caz, instituţie".

În Contractele Colective de Muncă la nivel de unitate pe anii 2005-2007, la art. 139 pct. 1 s-au prevăzut următoarele: „Cota de participare a salariaţilor SC „..." SA, la profitul anual, modalitatea concretă de acordare, precum şi condiţiile de diferenţiere vor fi stabilite prin negociere cu F.S.L.I. P". Prin urmare, faţă de prevederea legală mai sus menţionată, în situaţia în care, în perioada anilor 2005-2007, pârâta ar fi realizat profit, în fiecare an în parte, pentru stabilirea concretă a modalităţii de acordare a profitului salariaţilor şi a condiţiilor de diferenţiere, se impunea existenţa unor negocieri între F.S.L.I.P. şi SC „..." SA. Reclamanta nu a făcut nicio dovadă că pe anii 2005-2007 ar fi existat asemenea negocieri şi că s-a stabilit modalitatea concretă de finalizare a acestor negocieri. Potrivit art. 241 C. mun. şi art. 11 din Legea nr. 130/1996, clauzele Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel Naţional, produc efecte pentru toţi salariaţii, iar drepturile prevăzute sunt minimale. Raportat la această prevedere, este de subliniat în primul rând că, în conformitate cu legislaţia existentă, angajatorul este obligat doar la garantarea în plată a unui salariu brut lunar, cel puţin egal cu salariul de bază minim brut pe ţară (art. 159 C. mun.), peste acest plafon şi peste salariile negociate în concret, prin contractele individuale sau colective de muncă, nu există o obligaţie imperativă stabilită în sarcina angajatorului de vreun text de lege, existând doar posibilitatea ca salariaţii să beneficieze de diferitele majorări ori stimulente, care se pot acorda în baza unor criterii prestabilite. Din această perspectivă, cu privire la cota de participare la profit, chiar textul invocat prevede un procent de 10%, iar procentul exact, care poate fi oricât până la 10%, precum şi criteriile concrete de acordare, urmează a fi stabilite la nivelul fiecărei unităţi, în fiecare an, prin negocieri patronat-sindicat. Tocmai aceasta este de fapt şi raţiunea art. 41, respectiv art. 42 alin. (3) din CCM unic, mai sus menţionat. În lipsa unor asemenea negocieri, instanţa nu se poate substitui organelor de conducere şi nici nu poate stabili, în mod cu totul arbitrar, procentul care s-ar putea acorda salariaţilor cu acest titlu şi cu atât mai puţin eventualilor beneficiari, având în vedere faptul că unitatea repartizează profitul, conform art. 139, diferenţiat.

Nu se poate reţine că pârâtei i se poate imputa o culpă legată de neînceperea negocierilor pentru concretizarea acestei clauze din contractele colective de muncă, întrucât art. 3 alin. (5) din Legea nr. 130/1996 actualizată, privind contractul colectiv de muncă, prevede într-adevăr că iniţiativa negocierii aparţine patronatului, însă alin. (6) al aceluiaşi articol reglementează şi situaţia în care patronatul nu iniţiază negocierile: „În cazul în care patronul nu angajează negocierea, aceasta are loc la cererea organizaţiei sindicale sau a reprezentanţilor, în termen de 15 zile de la formularea cererii." Faţă de această prevedere legală, sindicatul nu poate reproşa patronatului lipsa iniţiativei de a negocia, de vreme ce el însuşi putea iniţia această negociere. De asemenea, se constată că aprobarea sau modificarea situaţiilor financiare anuale şi stabilirea bugetului de venituri şi cheltuieli al societăţii, este prerogativă exclusivă a Adunării Generale a Acţionarilor potrivit Legii nr. 31/1990 şi ca

atare şi procentul de participare la profit trebuie stabilit anual de acest organ de conducere al societăţii. De altfel, alin. (3) al art. 41 şi respectiv art. 42 din CCMUNN, pe anii 2005-2010, prevede posibilitatea negocierii prin contractul colectiv de muncă pe unitate, doar a condiţiilor de diferenţiere, diminuare sau anulare a participării la cota de profit, nu şi a cuantumului procentului, ceea ce înseamnă că acordarea acestor sume se poate face, doar la cota de profit repartizată anual, cu această destinaţie de adunarea generală. În speţă nu s-a făcut dovada că prin Hotărâri Adunarea Generală a Acţionarilor s-ar fi aprobat un anume procent din cota de profit realizat, în anii în care s-a realizat profit şi că acesta se împarte salariaţilor. Întrucât nu există sume repartizate din profit, cu destinaţia de participare a salariaţilor la fondul de profit, nefiind astfel îndeplinite condiţiile prev. de art. 41, art. 42 alin. (3) din CCMUNM cu privire la stabilirea condiţiilor de acordare şi a perioadei, care oricum, poate fi de maxim 1 an, cererea reclamantei de a i se plăti suma de 9663 lei reprezentând cotă de participare la profitul societăţii pe anii 2005-2007, a fost respinsă ca nefondată.

c) drepturi superioare celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior întrucât acesta reprezintă izvor de drept pentru cele încheiate la nivel inferior [art. 132 alin. (3) şi (4) din Legea nr. 62/2011].

➢ *Decizia Curţii Constituţionale nr. 637 din 17 mai 2011 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 132 alin. (3) din Legea dialogului social nr. 62/2011 şi ale art. 238 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, a respins ca devenită inadmisibilă excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 238 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, excepţie ridicată de Societatea Comercială „Cars" SA din Târnăveni în Dosarul nr. 3.113/102/2008 (nr. vechi 6.177/2008) al Tribunalului Mureş – Secţia civilă şi a respins ca neîntemeiată excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 132 alin. (3) din Legea dialogului social nr. 62/2011*, excepţie ridicată de acelaşi autor în acelaşi dosar al Tribunalului Mureş – Secţia civilă (Publicată în M. Of. nr. 514 din 21 iulie 2011).

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. *8 alin. (2) din Legea nr. 130/1996* privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, dispoziţii potrivit cărora „Contractele colective de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior".

De asemenea, obiect al excepţiei îl constituie şi dispoziţiile art. *238 alin. (1) din Legea nr. 53/2003* – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, dispoziţii potrivit cărora „Contractele colective de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior."

Autorul excepţiei consideră că aceste texte de lege sunt contrare următoarelor prevederi din Constituţie: art. 41 alin. (5) care garantează dreptul la negocieri colective în materie de muncă şi caracterul obligatoriu al convenţiilor colective, art. 44 alin. (2) şi (8) referitoare la proprietatea privată, art. 45 privind libertatea economică şi art. 53 referitor la restrângerea exerciţiului unor drepturi sau libertăţi. De asemenea, este invocat art. 1 din primul Protocol adiţional la Convenţia pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale, referitor la protecţia proprietăţii.

Curtea constată că, ulterior sesizării sale cu excepţia de neconstituţionalitate, dispoziţiile art. 238 alin. (1) C. mun. au fost abrogate prin dispoziţiile art. *I pct. 90 din Legea nr. 40/2011* pentru modificarea şi completarea *Legii nr. 53/2003* – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, astfel că soluţia legislativă criticată nu se regăseşte în cuprinsul Codului muncii în prezent. Prin urmare, Curtea constată că excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 238 alin. (1) C. mun. a devenit inadmisibilă.

De asemenea, Curtea constată că, ulterior sesizării sale, şi *Legea nr. 130/1996* a fost abrogată prin *art. 224 lit. d) din Legea dialogului social nr. 62/2011*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 322 din 10 mai 2011, soluţia legislativă criticată a *art. 8 alin. (2) din Legea nr. 130/1996* fiind preluată însă în art. 132 alin. (3) din actul abrogator, astfel că obiect al controlului de constituţionalitate urmează a-l constitui acest din urmă text de lege.

Examinând dispoziţiile *art. 132 alin. (3) din Legea nr. 62/2011* sub aspectul constituţionalităţii în raport cu prevederile constituţionale invocate în prezenta cauză, Curtea observă că, în jurisprudenţa sa, s-a mai pronunţat asupra unor critici asemănătoare. În acest sens, este *Decizia nr. 294 din 22 martie 2007*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 298 din 4 mai 2007, în care Curtea a reţinut că „raţiunea încheierii contractelor colective de muncă nu numai la nivel de unitate, ci şi la nivel de ramură şi la nivel naţional constă tocmai în asigurarea în mod unitar a drepturilor minimale tuturor salariaţilor din întreaga ţară sau din unităţile care aparţin unei anumite ramuri a economiei. Acest scop nu s-ar putea realiza dacă nu s-ar prevedea caracterul obligatoriu al contractelor colective de muncă încheiate la un nivel superior pentru negocierea clauzelor contractelor colective de muncă la niveluri inferioare, în ceea ce priveşte drepturile minimale." Cu acelaşi prilej au fost invocate şi cele statuate de instanţa de contencios constituţional prin *Decizia nr. 511 din 15 iunie 2006*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 609 din 13 iulie 2006, potrivit cărora „dispoziţiile contractului colectiv de muncă încheiat la nivel naţional sau la nivel de ramură constituie izvor de drept (ca şi legea) la încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, ceea ce impune respectarea clauzelor referitoare la drepturile minimale". Prin aceeaşi decizie, însă, instanţa de contencios constituţional a arătat că „părţile, cu respectarea acestor obligaţii fireşti, au toată libertatea să negocieze şi alte clauze, precum şi drepturi superioare".

Întrucât nu au intervenit elemente noi, de natură să justifice reconsiderarea jurisprudenţei în materie a Curţii Constituţionale, considerentele şi soluţiile deciziilor amintite îşi păstrează valabilitatea şi în prezenta cauză. În ceea ce priveşte critica de neconstituţionalitate privind încălcarea dreptului de proprietate, Curtea reţine, în acord cu cele statuate în mod constant în jurisprudenţa sa, că exerciţiul prerogativelor dreptului de proprietate nu trebuie absolutizat, făcând abstracţie de prevederile art. 44 alin. (1) teza a doua din Constituţie, potrivit cărora „Conţinutul şi limitele dreptului de proprietate sunt stabilite de lege", precum şi de cele ale art. 136 alin. (5), care consacră caracterul inviolabil al proprietăţii private, în condiţiile stabilite de legea organică. Astfel, prin *Decizia nr. 1.418 din 2 noiembrie 2010*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 20 din 10 ianuarie 2011, Curtea arăta că „în lumina acestor prevederi constituţionale, legiuitorul este competent să stabilească cadrul juridic pentru exercitarea atributelor dreptului de proprietate, în aşa fel încât să nu vină în coliziune cu interesele generale sau cu interesele particulare legitime ale altor subiecte de drept, instituind astfel limitări rezonabile în valorificarea acestuia, ca drept subiectiv garantat". Curtea Constituţională conchide că pentru aceste raţiuni, necesitatea protecţiei salariaţilor, justifică instituirea unor limite ale exerciţiului dreptului de proprietate, fără ca aceasta să aibă semnificaţia încălcării dispoziţiilor Legii fundamentale.

În acelaşi sens a decis Curtea Constituțională şi prin Decizia nr. 294/2007[1] examinând excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 8 alin. (2) şi art. 11 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 130/1996 (în prezent abrogată) considerând că raţiunea încheierii contractelor colective de muncă nu numai la nivel de unitate, ci şi la nivel de ramură şi la nivel național (actuala reglementare nu prevede negocierea la nivel național) constă tocmai în asigurarea în mod unitar a drepturilor minimale tuturor salariaților din întreaga

[1] Publicată în M. Of. nr. 298 din 4 mai 2007.

ţară sau din unităţile care aparţin unei anumite ramuri a economiei. Acest scop nu s-ar putea realiza dacă nu s-ar prevedea caracterul obligatoriu al contractelor colective de muncă încheiate la un nivel superior pentru negocierea clauzelor contractelor colective de muncă la niveluri inferioare, în ceea ce priveşte drepturile minimale.

În doctrină[1] s-a apreciat că în ceea ce priveşte clauzele noi sau cele având un nivel superior faţă de normele legale, în toate contractele colective încheiate la nivel de ramură de activitate ar trebui cuprinse *clauze comune*, cum ar fi:

- instituirea unei comisii paritare care să soluţioneze pe cale amiabilă litigiile ivite cu ocazia executării, modificării sau încetării contractului colectiv de muncă;
- în cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara unităţii obţin aceleaşi rezultate, are prioritate la ocuparea postului salariatul respectiv, este o clauză de favoare, în condiţiile unor rezultate egale, menită să protejeze şi să-i încurajeze pe proprii salariaţi;
- în cazul în care există divergenţe cu privire la stabilirea normelor de muncă sau a normativelor de personal, la cererea oricăreia dintre părţi se apelează la expertiză tehnică, efectuată de specialişti desemnaţi de comun acord, concluziile fiind obligatorii pentru părţi;
- stabilirea în afara ajutoarelor legale la care au dreptul, salariaţii să beneficieze de ajutoare pentru evenimente din viaţa acestora precum naşterea fiecărui copil, compensarea pentru salariata aflată în concediu de maternitate pentru o perioadă de timp a diferenţei dintre salariul individual avut şi indemnizaţia legală la care are dreptul, acordarea a cel puţin două salarii medii pe unitate în cazul în care salariatul a suferit accidente de muncă urmate de invaliditate de gr. I sau II, cel puţin un salariu mediu negociat pe unitate pentru decesul soţului (soţiei) etc., dar şi *clauze specifice* pe domenii de activitate precum industria alimentară (spor de loialitate, de fidelitate, participarea reprezentanţilor sindicatelor ca observatori la concursurile de angajare etc.), construcţii-montaj (definirea timpului de muncă din care s-au eliminat timpii consumaţi cu echiparea-dezechiparea la începutul şi sfârşitul programului de muncă etc.), sanitar (servirea mesei gratuit pentru personalul din unităţile sanitare, prestaţiile medicale pentru care Ministerul Sănătăţii percepe taxe, să fie asigurate gratuit pentru salariaţii unităţilor sanitare şi membrii de familie ai acestora etc.).

Cu toate acestea anumite aspecte legate de raporturile de muncă nu pot, în mod obiectiv, să constituie obiect al negocierii colective, precum jurisdicţia muncii, securitatea socială a salariaţilor realizată prin sistemul de pensii[2], dreptul de a cere informaţii despre persoana care solicită angajarea, cu acordul acesteia, de la foştii angajatori [art. 29 alin. (4) C. mun.], dreptul de a stabili organizarea şi funcţionarea unităţii [art. 40 alin. (1) lit. a) C. mun.], dreptul de a stabili informaţiile cu privire la situaţia economică şi financiară a unităţii, pe care înţelege să nu le prezinte salariaţilor deoarece prin divulgare, ar fi de natură să prejudicieze activitatea unităţii în cauză [art. 40 alin. (2) lit. d) C. mun.][3].

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Normele legale şi normele negociate în dreptul muncii. Actualitate şi perspective*, în RDC nr. 10/1998, Bucureşti, 1998, p. 54.

[2] Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii, Curs universitar*, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 274.

[3] Pentru detalii, a se vedea I.T. Ştefănescu, *Situaţii speciale de nelegalitate a grevei*, în Dreptul nr. 3/2009, p. 28.

Pentru realizarea unei interpretări unitare a terminologiei utilizate în legea dialogului social, legiuitorul a definit conceptele. În acest sens, art. 1 lit. q) din Legea nr. 62/2011 stabilește că părți îndreptățite să negocieze un contract colectiv de muncă sunt angajatorii, organizații patronale sau organizații sindicale care întrunesc condițiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă. Așadar, *prima condiție* se referă la existența partenerilor sociali, și anume:

- angajator, persoană fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu [art. 1 lit. e) din Legea nr. 62/2011];

- organizație patronală, organizația patronilor, autonomă, fără caracter politic, înființată în baza principiului liberei asocieri, ca persoană juridică de drept privat fără scop patrimonial, constituită în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii [art. 1 lit. f) din Legea nr. 62/2011];

- organizație sindicală denumire generică pentru sindicat, federație sau confederație sindicală. Se constituie pe baza dreptului de libera asociere, în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă, precum și în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor săi [art. 1 lit. u) din Legea nr. 62/2011].

A *doua condiție* ce permite partenerilor sociali să participe la negocierea colectivă se referă la reprezentativitatea acestora care este definită ca fiind atribut al organizațiilor sindicale sau patronale dobândit potrivit prevederilor legii, care conferă statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat [art. 1 lit. t) din Legea nr. 62/2011].

Secțiunea a II-a
Partenerii sociali și reprezentarea acestora la negocierea colectivă

II.1. Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă

La negocierea colectivă, părțile (angajatorii și angajații) sunt reprezentate după cum urmează (art. 134 din Legea nr. 62/2011):

A. din partea angajatorilor:

a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;

b) la nivel de grup de unități, de către angajatori care au același obiect principal de activitate, conform codului CAEN, constituiți voluntar (prin acord consemnat într-un act) sau conform legii (înregistrare la instanța de judecată);

c) la nivel de sector de activitate, de către organizațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit legii;

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

B. din partea angajaților:

a) la nivel de unitate, de către sindicatul legal constituit şi reprezentativ potrivit prezentei legi sau de către reprezentanții angajaților, după caz. În doctrină s-a considerat că dacă la nivelul unei unități există un astfel de sindicat reprezentativ, cu acesta şi numai cu acesta angajatorul urmează să negocieze contractul colectiv de muncă[1]. În continuare, autoarea arată că problema unui sindicat reprezentativ se pune acolo unde legea prevede în mod expres că intervine sindicatul reprezentativ şi ori de câte ori se pune problema negocierii colective, în rest, dialogul social la nivelul unei unități este purtat de angajator cu toate sindicatele din unitate.

În situația în care nu exista sindicate reprezentative negocierea contractului colectiv de muncă se face după cum urmează [art. 135 alin. (1) din Legea nr. 62/2011]:

- dacă există un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea, negocierea se face de către reprezentanții federației sindicale[2], la solicitarea şi în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanții aleşi ai angajaților (pentru o mai bună cunoaştere a particularităților raporturilor de muncă din unitate participă şi reprezentanții salariaților);
- dacă există un sindicat neafiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea sau nu există niciun sindicat, negocierea se face numai de către reprezentanții angajaților. Această reglementare legală se referă la cea de-a doua categorie de reprezentanți ai salariaților [art. 221 alin. (1) C. mun.][3].

Prin Decizia Curții Constituționale nr. 161 din 19 octombrie 1999 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 17 alin. (1) lit. c) şi alin. (2) lit. b) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată[4] (în prezent legea este abrogată) se arată că nici prevederea constituțională şi nici cea legală nu impun ca reprezentarea salariaților, ca parte a contractului colectiv de muncă, la negocieri şi la încheierea contractului, să se facă exclusiv prin sindicate, ci doar că, dacă salariații sunt reprezentați de sindicate, acestea trebuie să fie reprezentative. În acest sens, art. 14 din Legea nr. 130/1996, republicată, stabilind ca patronul şi salariații sunt părți ale contractului colectiv de muncă, dispune totodată ca aceste părți pot fi reprezentate, printre altele, „de către asociațiile patronale legal constituite şi reprezentative potrivit prezentei legi" sau, după caz, de diverse organizații sindicale „legal constituite şi reprezentative potrivit prezentei legi". Curtea, examinând dispozițiile art. 18 alin. (3) din Legea nr. 130/1996, republicată, reține că legiuitorul a prevăzut posibilitatea ca sindicatele din unități să dobândească reprezentativitatea şi prin afilierea la o organizație sindicală reprezentativă, stabilind ca „Organizațiile sindicale din unitate sunt reprezentative, dacă îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 17 alin. (1) lit. c), precum şi dacă sunt afiliate la o organizație sindicală reprezentativă".

---

[1] Pentru detalii, a se vedea M. Volonciu, *Reprezentativitatea partenerilor sociali. Unele aspecte teoretice şi practice*, în volumul *Conferința națională „Aspecte controversate în interpretarea şi aplicarea prevederilor Codului muncii şi ale dialogului social"*, Sibiu, 27 noiembrie 2012, Ed. Universul Juridic, București, 2013, p. 42.

[2] *Ibidem*, pp. 43-45.

[3] Codul muncii republicat publicat în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011.

[4] Publicată în M. Of. nr. 585 din 30 noiembrie 1999.

b) la nivelul grupurilor de unități, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unităților, membre ale grupului;

În cazul în care la nivelul grupului de unități nu există organizații sindicale reprezentative care să reprezinte cel puțin jumătate din numărul total de angajați ai grupului de unități, la negocierea contractului colectiv de muncă salariații sunt reprezentați după cum urmează [art. 135 alin. (2) C. mun.]:

1) de către reprezentanții mandatați de organizațiile sindicale reprezentative din cadrul fiecărei unități care au decis constituirea grupului; de ex. într-un grup de 8 unități (800 de salariați) sunt reprezentative doar 3 organizații sindicale, dar acestea reprezintă cel puțin jumătate din numărul total de angajați ai grupului (fiecare organizație are 150 de salariați, deci 450 membrii) atunci la negocierea colectivă vor participa reprezentanții mandatați de organizațiile reprezentative, respectiv din 3 unități.

2) pentru unitățile membre ale grupului în care nu exista sindicate reprezentative, dar exista sindicate afiliate la federații sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, angajații sunt reprezentați de către federațiile sindicale respective, în baza solicitării și mandatului sindicatelor, și de reprezentanții angajaților din respectivele unități.

Federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate[1] pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de grupuri de unități în care au sindicate afiliate, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora[2] [art. 135 alin. (3) C. mun.].

Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de activitate în care au federații membre, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora [art. 135 alin. (4) C. mun.].

II.2. Reprezentativitatea organizațiilor sindicale

Sunt reprezentative la nivel național, de sector de activitate, de grup de unități și de unitate organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții [art. 51 alin. (1) din Legea nr. 62/2011][3]:

A. la nivel național:

a) au statut legal de confederație sindicală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din economia națională;

d) au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre județele României, inclusiv municipiul București;

---

[1] Pentru detalii, a se vedea Ș. Naubauer, *Examen de practică judiciară privind reprezentativitatea sindicatelor*, în volumul *Conferința națională „Conflictul de muncă: dezbateri teoretice și practice."*, Sibiu, 18 octombrie 2013, Ed. Universul Juridic, București, 2014, pp. 11-25.

[2] Codul muncii republicat, publicat în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011.

[3] Al. Țiclea, *În legătură cu reprezentativitatea sindicatelor la nivelul unității*, în Dreptul nr. 2/2001, p. 106.

B. la nivel de sector de activitate sau grup de unități:

a) au statut legal de federație sindicală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate sau grupul de unități respectiv;

C. la nivel de unitate:

a) au statut legal de sindicat (se verifică hotărârea judecătorească de dobândire a personalității juridice)[1];

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității. În doctrină a fost criticată această cerință deoarece face aproape imposibilă existența acestei reprezentativități, cu consecința imposibilității încheierii contractelor colective la acest nivel. Autorul în susținerea acestei opinii aduce următoarele argumente: gradul scăzut de sindicalizare în țara noastră, dar și în UE, existența a două sau mai multe sindicate în aceeași unitate face imposibilă îndeplinirea acestei condiții iar în țările dezvoltate din Europa, reprezentativitatea unui sindicat este o problemă de recunoaștere (reciprocă) între partenerii sociali, și nu o condiție rigidă impusă de lege[2].

Cu referire la incidența art. 51 lit. c) din Legea dialogului social, în doctrină[3] s-a susținut că o federație sindicală nu poate fi reprezentativă la nivel de unitate, și pe cale de consecință nu poate negocia în această calitate contractul colectiv de muncă deoarece ea nu îndeplinește cumulativ criteriile impuse de prevederea legală mai sus citată.

Îndeplinirea de către organizațiile sindicale[4] a condițiilor de reprezentativitate se constată, la cererea acestora, de către instanța care le-a acordat personalitate juridică, respectiv pentru:

- organizația sindicală de la nivel de unitate [deși textul legal cuprins în art. 14, alin. (1) din Legea nr. 62/2011 precizează doar noțiunea de „sindicat" fără a menționa dacă acesta aparține sau nu unității, dar din definiția acestei noțiuni potrivit art. 1 lit. w) din lege putem conchide că legiuitorul s-a referit la organizația sindicală de la nivel de unitate deoarece sindicatul este definit ca fiind forma de organizate voluntară a *angajaților*, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul] judecătoria care pronunță o hotărâre supusă numai apelului care poate fi promovat în termen de 15 zile de la data comunicării acesteia [art. 16 alin. (1) și (2) din Legea nr. 62/2011];

---

[1] Al. Țiclea, *În legătură cu reprezentativitatea sindicatelor la nivelul unității*, în Dreptul nr. 2/2001, p. 106.

[2] Al. Țiclea, *Propuneri privind modificarea unor dispoziții ale legislației muncii*, în RRDM nr. 3/2013, p. 21; T. Tunsoiu, *op. cit.*, p. 166; R.R. Popescu, *Analiză asupra unor aspecte controversate ale Legii nr. 62/2011 cu privire la dialogul social*, în RRDM nr. 5/2011, p. 14.

[3] M. Volonciu, *Reprezentativitatea partenerilor sociali. Unele aspecte teoretice și practice*, în volumul *Conferința națională „Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale dialogului social."*, Sibiu, 27 noiembrie 2012, Ed. Universul Juridic, București, 2013, p. 42.

[4] Ș. Naubauer, *Sindicatul are calitate procesuală activă. Observații teoretice și practice asupra reprezentativității sindicatelor*, în RRDM nr. 3/2012, p. 33.

- federaţii, confederaţii, uniunii sindicale, tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul aceasta [art. 42 alin. (2) şi art. 43 alin. (1) din Legea nr. 62/2011] care pronunţă o hotărâre supusă numai apelului care poate fi promovat în termen de 15 zile de la data comunicării acesteia [art. 45 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 62/2011].

Referitor la procedura contencioasă sau necontencioasă pe care trebuie să o parcurgă solicitanţii reprezentativităţii s-a constatat o practica judiciară neunitară, motiv pentru care considerăm că se impun clarificări în această materie. Analizând reprezentativitatea sindicatelor şi procedura constatării acesteia la nivel de unitate[1] în doctrină s-a prezentat o speţă care a pus în discuţie procedura de constatare a reprezentativităţii în sensul considerării acesteia ca fiind sau nu contencioasă, instanţele de grade diferite de jurisdicţie au opinat diferit asupra acestei probleme. Instanţele de fond au considerat că procedura este necontencioasă apreciind prin analogie aplicarea acestei proceduri la constituirea sindicatului. Instanţa de recurs a considerat că sunt incidente prevederile art. 331-335 C. pr. civ. (1865), procedura este contencioasă deoarece angajatorul dispunea de dovezi de contestare a reprezentativităţii sindicatului.

Pentru conturarea unui punct de vedere referitor la acest aspect procedural se impune sublinierea scopului constatării reprezentativităţii organizaţiilor sindicale sau patronale. Din analiza cerinţelor stabilite de legiuitor pentru dobândirea caracterului reprezentativ se desprinde ideea că numai prin întrunirea cumulativă a acestora organizaţia poate exprima interesele unui grup mai mare de salariaţi în tot ceea ce este fundamental în cadrul unui raport de muncă: drepturi salariale, dreptul la condiţii optime de muncă, dreptul la concediul de odihnă, dreptul la securitatea muncii etc. Din conţinutul normei cuprinsă în art. 51 alin. (2) şi art. 72 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 apreciem că:

- acţiunea este în constatare [uneori şi acţiunile în constatare impun proceduri contencioase, dar au caracter de excepţie legiuitorul stabilind că cererea nu poate fi primită dacă partea poate cere realizarea dreptului potrivit art. 111 C. pr. civ. (1865)], şi nu în realizare care impune o procedură contencioasă,
- instanţa competentă este cea care a acordat personalitate juridică organizaţiilor sindicale şi organizaţiilor patronale,
- hotărârea se pronunţă pe baza documentaţiei depuse de organizaţia solicitantă.

Ca atare, instanţele competente vor verifica documentaţia depusă şi vor stabili dacă sunt sau nu întrunite cerinţele constatării reprezentativităţii. Aşadar, considerăm că procedura de urmat este necontencioasă deoarece instanţa de judecată verifică îndeplinirea sau neîndeplinirea condiţiilor stabilite de legiuitor, prevederile art. 331 C. pr. civ. (1865) (art. 527 NCPC) nefiind aplicabile deoarece prin cererea formulată de organizaţiile interesate să obţină reprezentativitatea, condiţie pentru participarea la negocierea colectivă, nu se urmăreşte stabilirea vreunui drept potrivnic faţă de o altă persoană, de regulă o altă organizaţie sindicală şi în niciun caz faţă de angajator[2] având în vedere

[1] I. Haţegan, *Reprezentativitatea sindicatelor şi procedura constatării acesteia la nivel de unitate*, în RRDM nr. 2/2005, p. 103.

[2] În acelaşi sens şi pentru detalii, a se vedea D. Dascălu, *Din nou despre reprezentativitatea partenerilor sociali la încheierea contractului colectiv de muncă şi despre procedura de constatare a acesteia*, în RRDM nr. 4/2008, p. 34.

conținutul documentației stabilit prin art. 52 din Legea dialogului social pentru organizațiile sindicale și art. 73 din aceeași lege pentru organizațiile patronale. Procedura necontencioasă se caracterizează prin lipsa unui litigiu, prin neexistența unui conflict de interese. Prin interes se înțelege folosul practic urmărit de cel ce a pus în mișcare acțiunea civilă, respectiv oricare dintre formele procedurale ce intră în conținutul acesteia și trebuie să fie legitim, născut, actual, personal[1]. Un alt argument care pledează pentru considerarea procedurii de constatare a reprezentativității ca fiind una necontencioasă derivă din prevederea art. 338 alin. (2) C. pr. civ. (1865) care stabilește că materiile necontencioase cu privire la care legea prevede o procedură specială rămân supuse dispozițiilor speciale, care se vor întregi cu cele prevăzute în Codul de procedură civilă, or, prevederile mai sus menționate din legea dialogului social sunt speciale și ca atare derogă de la dreptul comun care este Codul de procedură civilă.

Pentru constatarea *reprezentativității, organizațiile sindicale* vor depune la instanța de judecată competentă următoarele documente (art. 52 din Legea nr. 62/2011):

A. la nivel național:

a) copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de confederație și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;

b) extras din ultimul buletin statistic publicat privind numărul total de angajați din economia națională;

c) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai federațiilor sindicale membre în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare federație, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației sindicale cuprinzând lista federațiilor componente și numărul total de membri ai acestora;

d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a unei copii a dosarului de reprezentativitate;

B. la nivel de sector de activitate sau grup de unități:

a) copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de federație și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor de conducere;

b) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației sindicale;

c) datele Institutului Național de Statistică privind numărul total de angajați din sectorul de activitate respectiv sau, în cazul grupului de unități, declarațiile angajatorilor din grup privind numărul angajaților fiecărei unități;

d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a unei copii a dosarului de reprezentativitate;

[1] Pentru detalii, a se vedea V.M. Ciobanu, G. Boroi, *Drept procesual civil, Curs selectiv. Teste grilă*, ed. a IV-a, Ed. C.H. Beck, București, 2009, p. 4.

C. la nivel de unitate:

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către sindicat şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului şi/sau componenţei organului executiv de conducere;

b) declaraţie semnată de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri;

c) dovadă privind numărul de angajaţi din unitate, eliberată de angajator;

d) dovada depunerii la inspectoratul teritorial de muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

Legiuitorul a instituit o procedură specială, anterioară depunerii dosarului la instanţa judecătorească competentă pentru obţinerea reprezentativităţii în sensul că:

- federaţiile şi confederaţiile sindicale vor depune o copie scrisă şi una în format electronic a dosarului la Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice, care o va înregistra şi va emite dovadă în acest sens. Această autoritate centrală va afişa pe pagina de internet a instituţiei dosarul, precum şi orice alte informaţii cu privire la reprezentativitatea pusă la dispoziţie de organizaţiile sindicale.

- sindicatele de la nivel de unitate vor depune o copie scrisă şi una în format electronic a dosarului la inspectoratul teritorial de muncă, care o va înregistra şi va emite dovadă în acest sens. Pentru această autoritate legiuitorul nu instituie obligaţia de a afişa pe pagina de internet a instituţiei dosarul, precum şi orice alte informaţii cu privire la reprezentativitatea pusă la dispoziţie de sindicate, deşi aceste informaţii sunt utile şi pentru acest nivel de organizare a salariaţilor.

II.3. Reprezentativitatea patronatelor

Sunt reprezentative la nivel naţional sau de sector de activitate organizaţiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiţii [art. 72 alin. (1) din Legea nr. 62/2011]:

A. la nivel naţional:

a) au statut legal de confederaţie patronală;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) au ca membri patroni ale căror unităţi cuprind cel puţin 7% din angajaţii din economia naţională, cu excepţia angajaţilor din sectorul bugetar;

d) au structuri teritoriale în cel puţin jumătate plus unu din judeţele României, inclusiv în municipiul Bucureşti;

B. la nivel de sector de activitate:

a) au statut legal de federaţie patronală;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) au ca membri patroni ale căror unităţi cuprind cel puţin 10% din efectivul angajaţilor sectorului de activitate, cu excepţia angajaţilor din sectorul bugetar;

C. la nivel de unitate, reprezentativ de drept este angajatorul.

Îndeplinirea condiţiilor de reprezentativitate de către organizaţiile patronale se constată, prin hotărâre, de către Tribunalul Municipiului Bucureşti, la cererea organizaţiei

patronale, hotărâre ce poate fi atacată cu apel în termen de 15 zile de la data comunicării acesteia.

Din analiza condițiilor prevăzute de legiuitor pentru participarea părților la negocierea colectivă putem constata stabilirea îndeplinirii condiției reprezentativității doar la nivel de sector de activitate de către organizațiile patronale, condiție ce nu se mai regăsește la nivel de grup de unități. În ceea ce privește reprezentarea angajaților, legiuitorul stabilește condiția reprezentativității pentru toate nivelele la care se organizează structuri sindicale.

Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor patronale se face astfel (art. 73 din Legea nr. 62/2011):

A. la nivel național:

a) copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de confederație și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;

b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației patronale, cuprinzând lista federațiilor patronale afiliate, cu specificarea unităților membre ale acestora, precum și a numărului total de angajați al fiecăreia, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă;

c) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a unei copii a dosarului de reprezentativitate;

B. la nivel de sector de activitate:

a) copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de federație de către organizația patronală și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;

b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației patronale, cuprinzând lista unităților membre și numărul total de angajați ai acestora, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă, precum și copii ale documentelor de aderare a membrilor la federație;

c) sectorul de activitate și numărul de angajați din cadrul acestuia;

d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la Tribunalul Municipiului București, confederațiile și federațiile patronale vor depune o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens. Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice va afișa pe pagina de internet a instituției dosarul, precum și orice alte informații cu privire la reprezentativitate, puse la dispoziție de organizațiile patronale.

Legiuitorul stabilește posibilitatea ca reprezentativitatea să fie contestată în instanță de către organizațiile patronale ori sindicale în condițiile în care nu mai sunt îndeplinite

unul sau mai multe criterii stabilite de lege pe baza cărora s-a obținut reprezentativitatea în cauză[1]. În această opinie se consideră că legiuitorul a stabilit dreptul oricărei părți interesată îndreptățită să negocieze contractul colectiv de muncă dacă constată că organizația sindicală sau patronală semnatară a contractului colectiv de muncă și-a pierdut reprezentativitatea, de a solicita renegocierea contractului colectiv de muncă în cauză, anterior termenului de expirare a acestuia, în caz contrar, contractul colectiv de muncă rămâne în vigoare până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat.

Verificarea menținerii condițiilor de reprezentativitate atât pentru organizațiile sindicale, cât și pentru cele patronale se face din 4 în 4 ani potrivit art. 221 alin. (2) din Legea nr. 62/2011.

Referitor la reprezentativitate considerăm că reglementarea cuprinsă în art. 221 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 care stabilește că verificarea menținerii condițiilor de reprezentativitate se face din 4 în 4 ani face notă discordantă cu reglementarea de ansamblu a dialogului social având în vedere următoarele argumente:

- reprezentativitatea este condiționată de întrunirea cumulativă a unor cerințe stabilite imperativ de legiuitor, care într-un context economic nefavorabil va determina concedieri ce vor influența condițiile de reprezentativitate provocând chiar pierderea caracterul reprezentativ al organizațiilor sindicale și patronale, impediment la participarea acestora la negocierea colectivă;
- reprezentativitatea este o condiție ce trebuie îndeplinită în momentul negocierii contractului colectiv de muncă;
- contractul colectiv de muncă se încheie potrivit art. 141 alin. (1) din Legea dialogului social pe o perioadă determinată care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 luni, părțile putând hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă în condițiile stabilite de lege, o singură dată cu cel mult 12 luni, respectiv durata nu poate fi mai mare de 3 ani.

Concluzia care se desprinde din suma acestor argumente este acea că în ipoteza în care nicio persoană interesată nu contestă reprezentativitatea în momentul negocierii contractului colectiv de muncă după perioada pentru care acesta a fost încheiat, există posibilitatea ca negocierea să se realizeze de către un partener social sau chiar de ambii parteneri sociali nereprezentativi deoarece hotărârea judecătorească menține valabilitatea reprezentativității o perioadă de 4 ani, perioadă în care în viața organizației sindicale sau/și patronale se pot produce schimbări care determină pierderea caracterului reprezentativ al acestor organizații. Ca atare, considerăm că era mult mai judicios ca legiuitorul să stabilească obligația dovedirii reprezentativității în momentul negocierii într-un context în care cererile adresate instanțelor de judecată în această materie se judecă cu celeritate.

■ Prin *Sentința civilă nr. 10060 din 20 decembrie 2011 pronunțată în dos. nr. ...../302/2011, Judecătoria Sect. 5 București* a constatat că pârâtul Sindicatul L.L. este reprezentativ la nivelul unității CN...SA, apreciind că au fost îndeplinite condițiile reglementate de art. 51 lit. c) din Legea nr. 62/2011, inclusiv sub aspectul numărului de membri. Această sentință a rămas irevocabilă prin decizia civilă nr. 1141R din 3

[1] A se vedea în acest sens Ș. Naubauer, *Observații teoretice și practice asupra reprezentativității sindicatelor*, în RRDM nr. 3/2012, p. 34.

mai 2012 a Tribunalului Bucureşti, Secţia a III-a prin care s-a reţinut că pârâta îndeplineşte condiţiile prevăzute de lege privind reprezentativitatea în cadrul unităţii inclusiv sub aspectul numărului de membri. În continuare se arată că în temeiul art. 221 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, această hotărâre produce efecte timp de 4 ani. Instanţa a apreciat că deşi o altă organizaţie sindicală poate contesta reprezentativitatea altui sindicat din cadrul aceleiaşi unităţi pentru neîndeplinirea criteriilor reglementate de art. 51 lit. a)-c) din Legea dialogului social, o nouă verificare poate fi realizată după expirarea efectelor hotărârii prin care s-a acordat reprezentativitatea, deoarece art. 223, alin. (1) nu prevede că aceasta poate fi făcută anterior termenului de 4 ani, astfel încât acest text trebuie coroborat cu dispoziţiile art. 221 alin. (2) din Legea nr. 62/2011[1].

II.4. Părţile şi reprezentarea acestora la negocierea colectivă în sectorul bugetar

Exercițiul libertății sindicale prin organizațiile funcționarilor și angajaților de la stat (bugetar) a fost recunoscut la nivel internațional prin adoptarea de către OIM a Convenției nr. 87/1948 care a permis acestor organizații de a găsi mijloace mai apropiate de a face cunoscute interesele membrilor lor și în numeroase cazuri li s-a permis recunoașterea drepturilor la negociere colectivă și la grevă, ceea ce azi este o realitate în țările industrializate, dar și în țările în curs de dezvoltare. Negocierea colectivă la nivelul funcției publice ridică probleme particulare decurgând în principal, pe de o parte, din existența numeroaselor statute naționale existând tendința de uniformizare a acestora, iar pe de altă parte remunerația și condițiile funcționarilor publici trebuie să se înscrie în bugetele publice aprobate de autoritățile competente[2]. Ca atare, în domeniul funcției publice negocierea impune adoptarea de modalități particulare.

Aspectele particulare ale negocierii colective în sectorul bugetar se regăsesc în legislația internă în sensul că:

- prin contractele/acordurile colective de muncă nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal, drept pentru care cu titlu derogatoriu de la prevederile art. 129 alin. (3) din Legea nr. 62/2011 *(angajatorul sau organizația patronală inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă),* contractele colective de muncă se negociază, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite de acestea (art. 136 din Legea nr. 62/2011)[3].

■ Prin *Sentinţa nr. 248 din 12 februarie 2008 pronunţată de Tribunalul Dolj* s-a admis în parte acţiunea formulată de reclamantul P.D.I. în contradictoriu cu Filarmonica Oltenia Craiova. Tribunalul

---

[1] M. Cota Potropopescu, *Acţiunea în contestarea reprezentativităţii unui sindicat la nivel de unitate. Parte interesată*, în RRDM nr. 8/2013, p. 59.

[2] B. Gernigon, A. Odero, H. Guido, *La negociation Collective: Norme de l'OIT et principes des organes de controle*, Bureau International du Travail, Geneve, 2000, p. 53.

[3] C. Ap. Craiova, S. confl. de mun. şi asig. soc., dec. nr. 8165 din 17 septembrie 2008, în RRDM nr. 1/2009.

EDITURA UNIVERSITARĂ

a admis în parte şi cererile de intervenţie accesorie în interesul reclamantului formulate de Sindicatul Liber al Coriştilor Profesionişti Filarmonica Oltenia Craiova şi Uniunea Judeţeană a Sindicatelor Democratice Dolj şi a obligat pârâta să achite reclamantului sporul de fidelitate de 15% din salariul de bază începând cu data de 8 februarie 2006 până la 12 februarie 2008. Instanţa a reţinut că reclamantul este salariatul unităţii-pârâte cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată. Potrivit art. 45 lit. f) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de ramură cultură pe anii 2006-2008, „personalul cu o vechime neîntreruptă de 10 ani în oricare dintre instituţiile de cultură beneficiază de un spor de fidelitate de 15% din salariul de bază, care face parte din acesta, conform prevederilor legale". De la data intrării în vigoare a acestui contract, 8 februarie 2006, data înregistrării, reclamantul ar fi trebuit să beneficieze de acest spor având în vedere că vechimea neîntreruptă a acestuia de 10 ani în instituţia de cultură, unitatea pârâtă însă nu i-a acordat acest spor. Împotriva acestei sentinţe pârâta a declarat recurs considerând că sentinţa este nelegală şi netemeinică, solicitând admiterea recursului, modificarea sentinţei atacate, în sensul respingerii acţiunii formulate de reclamant. S-a susţinut că instanţa de fond nu a avut în vedere că recurenta este o instituţie bugetară ai cărei salariaţi au salariile stabilite prin lege, încălcându-se prevederile art. 12 din Legea nr. 130/1996 privind contrastul colectiv de muncă care stipulează că instituţiile bugetare nu pot negocia prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de ramură, clauze referitoare la drepturi a căror acordare şi cuantum sunt stabilite prin dispoziţii legale. S-au invocat şi prevederile art. 95 din Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură cultură care menţionează faptul că raporturile consiliului local cu instituţia recurentă vor fi reglementate de către acesta şi, fiind vorba de o instituţie publică finanţată integral de la bugetul local, şi nu din venituri proprii, salariaţii acesteia nu pot beneficia decât de drepturile băneşti acordate prin acte normative. Curtea de Apel Craiova a respins recursul considerând că, în esenţă, contractul colectiv de muncă este regulamentar, iar una dintre părţile contractante, Ministerul Culturii şi Cultelor, care a participat la negocieri şi a semnat contractul colectiv de muncă la nivel de ramură a reprezentat patronatul în dubla sa calitate de reprezentant al patronatului şi organ de specialitate al administraţiei publice centrale, şi-a asumat astfel responsabilitatea respectării tuturor clauzelor.

- drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor şi nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime şi maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale [art. 138 alin. (3) din Legea nr. 62/2011].

Legiuitorul stabileşte sancţiunea nulităţii contractelor colective de muncă dacă acestea sunt încheiate cu încălcarea prevederilor legale, considerând că răspunderea într-o atare situaţie revine angajatorului.

Reprezentarea părţilor la negocierea colectivă în sectorul bugetar prezintă particularităţi determinate de domeniul de activitate în care se desfăşoară (art. 137 din Legea nr. 62/2011):

A. din partea angajatorilor:

a) la nivel de unitate, de către conducătorul instituţiei bugetare sau de către persoana mandatată în acest scop;

b) la nivel de grup de unități, de către reprezentantul legal al ordonatorilor principali de credite;

c) la nivel de sector de activitate, de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente;

Aşadar, din partea angajatorului participanții sunt unitățile stabilite în funcție, fie de calitatea de ordonator principal de credite, fie de calitatea de caracter central al autorității, dispoziție care impune câteva precizări ce pun în evidență existența unor necorelări ale Legii dialogului social cu reglementări din Legea administrației şi Legea fiscală. De ex. la nivel de grup de unități putem avea şi ordonatori secundari, dar cel care reprezintă angajatorul este doar ordonatorul principal de credite. La nivel de sector de activitate, autoritatea centrală poate să cuprindă de fapt mai multe autorități centrale (Consiliul Național pentru Studierea Arhivelor Securității, Consiliul Național al Audiovizualului, Ministerul Administrației şi Internelor, Ministerul Agriculturii, Pădurilor şi Dezvoltării Rurale, Ministerul Mediului şi Gospodăririi Apelor etc.).

B. din partea angajaților, la nivel de unitate, grup de unități sau sector de activitate, de organizațiile sindicale legal constituite şi reprezentative conform prevederilor Legii nr. 62/2011, în caz contrar se aplică prevederile art. 135 din lege.

Art. 135

(1) În unităţile în care nu există sindicate reprezentative negocierea contractului colectiv de muncă se face după cum urmează:

a) dacă există un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federaţie sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea, negocierea se face de către reprezentanţii federaţiei sindicale, la solicitarea şi în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanţii aleşi ai angajaţilor;

b) dacă există un sindicat neafiliat la o federaţie sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea sau nu există niciun sindicat, negocierea se face numai de către reprezentanţii angajaţilor.

(2) În cazul în care la nivelul grupului de unităţi nu există organizaţii sindicale reprezentative care să reprezinte cel puţin jumătate din numărul total de angajaţi ai grupului de unităţi, la negocierea contractului colectiv de muncă salariaţii sunt reprezentaţi după cum urmează:

a) de către reprezentanţii mandataţi de organizaţiile sindicale reprezentative din cadrul fiecărei unităţi care au decis constituirea grupului;

b) pentru unităţile membre ale grupului în care nu există sindicate reprezentative, dar există sindicate afiliate la federaţii sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, angajaţii sunt reprezentaţi de către federaţiile sindicale respective, în baza solicitării şi mandatului sindicatelor, şi de reprezentanţii angajaţilor din respectivele unităţi.

(3) Federaţiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de grupuri de unităţi în care au sindicate afiliate, la solicitarea şi în baza mandatului din partea acestora.

(4) Confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de activitate în care au federaţii membre, la solicitarea şi în baza mandatului din partea acestora.

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

II.5. Nivelurile negocierii colective

Potrivit art. 128 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, contractele colective de muncă se pot negocia la trei nivele: de unităţi, grupuri de unităţi şi sectoare de activitate, negocierea la nivel naţional nefiind reglementată de Legea nr. 62/2011. Din examinarea prevederii legale mai sus menţionată constatăm că aceasta se coroborează cu prevederea cuprinsă în art. 129 alin. (1) din Legea dialogului social care particularizează negocierea la nivel de unitate în sensul că aceasta are caracter obligatoriu, cu excepţia cazului în care unitatea are mai puţin de 21 de angajaţi. Aşadar, negocierea contractelor colective de muncă rămâne o facultate pentru unităţile care au mai puţin de 21 de angajaţi, grupuri de unităţi şi sectoare de activitate, dar nimic nu împiedică partenerii sociali să hotărască declanşarea procedurii de negociere şi la aceste nivele.

➢ *DECIZIA Curţii Constituţionale nr. 574 din 4 mai 2011 referitoare la obiecţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor Legii dialogului social în ansamblul său, precum şi, în special, ale art. 3 alin. (1) şi (2), art. 4, art. 41 alin. (1), titlul IV privind Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social, titlul V privind Consiliul Economic şi Social, art. 138 alin. (3), art. 183 alin. (1) şi (2), art. 186 alin. (1), art. 202, art. 205, art. 209 şi art. 224 lit. a) din lege (Publicată în: Monitorul Oficial Nr. 368 din 26 mai 2011)*

- extras -

Obiectul controlului de constituţionalitate, astfel cum rezultă din sesizarea formulată, îl constituie dispoziţiile Legii dialogului social pentru care Guvernul şi-a angajat răspunderea în faţa Camerei Deputaţilor şi Senatului în şedinţa comună din 18 aprilie 2011. Din motivarea obiecţiei de neconstituţionalitate se constată că aceasta vizează atât o critică de neconstituţionalitate extrinsecă privind legea în ansamblul său, sub aspectul procedurii de adoptare, cât şi o critică de neconstituţionalitate intrinsecă ce priveşte, în special, art. 3 alin. (1) şi (2), art. 4, art. 41 alin. (1), titlul IV privind Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social, titlul V privind Consiliul Economic şi Social, art. 138 alin. (3), art. 183 alin. (1) şi (2), art. 186 alin. (1), art. 202, 205, 209 şi art. 224 lit. a) din lege. În consecinţă, Curtea urmează să se pronunţe asupra constituţionalităţii dispoziţiilor art. 3 alin. (1) şi (2), art. 4, art. 41 alin. (1), titlul IV privind Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social, titlul V privind Consiliul Economic şi Social, art. 138 alin. (3), art. 183 alin. (1) şi (2), art. 186 alin. (1), art. 202, 205, 209 şi art. 224 lit. a) din Legea dialogului social, precum şi asupra legii în ansamblul său. Textele criticate punctual au următorul cuprins:

- Art. 41 alin. (1): „(1) Sindicatele legal constituite se pot asocia după criteriul sectoarelor de activitate.";

Examinând obiecţia de neconstituţionalitate, Curtea urmează a se pronunţa, pe de o parte, asupra unor aspecte de ordin procedural ce se constituie în critici de neconstituţionalitate extrinsecă, iar, pe de altă parte, asupra criticilor de neconstituţionalitate intrinsecă a legii supusă controlului.

Înainte de a proceda la analiza propriu-zisă a obiecţiei de neconstituţionalitate, Curtea constată că sesizarea formulată îndeplineşte condiţiile prevăzute de art. 146 lit. a) teza întâi din Constituţie sub aspectul titularilor dreptului de sesizare, aceasta fiind semnată, potrivit listelor anexate, de un număr de 110 deputaţi.

II. Cu privire la criticile de neconstituţionalitate intrinsecă, Curtea constată următoarele:

4. În privinţa eliminării contractelor colective la nivel naţional, Curtea constată că textul art. 41 alin. (5) din Constituţie nu prevede şi nu garantează negocierile colective la nivel naţional, astfel încât

cadrul în care se desfăşoară acestea este cel stabilit de către legiuitor. În caz contrar, s-ar ajunge la absolutizarea dreptului la negocieri colective, drept care trebuie să ţină cont de condiţiile economice şi sociale existente în societate la un moment dat. Este vorba de menţinerea unui echilibru just între interesele patronatului şi al sindicatelor; desigur, vor exista domenii în care condiţiile economice şi sociale permit încheierea unor contracte colective de muncă mult mai favorabile angajaţilor, iar altele în care drepturile sunt negociate la un nivel inferior, astfel încât printr-un contract colectiv la nivel naţional aceştia din urmă ar avea drepturi mai mari faţă de cât permite în mod obiectiv domeniul în care lucrează, ceea ce afectează viabilitatea economică a angajatorilor din acest domeniu.

Cu referire la contractele colective de muncă, Curtea, prin Decizia nr. 292 din 1 iulie 2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 787 din 26 august 2004, a statuat că încheierea acestora nu se poate face decât cu respectarea legii. Aceste contracte sunt izvor de drept, dar forţa lor juridică nu poate fi superioară legii. În consecinţă, contractele colective „sunt garantate în măsura în care nu încalcă prevederile legale în materie"; în caz contrar „s-ar încălca un principiu fundamental al statului de drept, şi anume primordialitatea legii în reglementarea relaţiilor sociale". În consecinţă, negocierea contractelor colective nu se poate face decât cu respectarea dispoziţiilor legale existente (a se vedea, în acest sens, şi Decizia nr. 65 din 20 iunie 1995, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 129 din 28 iunie 1995, sau Decizia nr. 383 din 23 martie 2011). Mai mult, Curtea, prin Decizia nr. 1.414 din 4 noiembrie 2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 796 din 23 noiembrie 2009, a mai statuat că dispoziţiile art. 41 alin. (5) din Constituţie, privind caracterul obligatoriu al contractelor colective, nu exclud „posibilitatea legiuitorului de a interveni, din raţiuni de interes general, pentru modificarea unor dispoziţii din contractele colective de muncă, reglementând soluţii care să răspundă nevoilor sociale existente la un moment dat".

Rezultă că legiuitorul este competent să stabilească un cadru legal în care să se desfăşoare negocierile colective, contractele colective neputând genera drepturi şi obligaţii *contra legem*. Ele sunt acte care sunt încheiate în aplicarea legilor şi nicidecum acte care să prevaleze forţei legii. Astfel, este evident că în sfera publică asemenea contracte se negociază şi se încheie în limitele şi în cadrul stabilite de lege.

Celelalte aspecte invocate în cadrul acestui punct sunt simple comparaţii între fostele reglementări în domeniu şi noile reglementări, fără, însă, a fi relevate veritabile critici de neconstituţionalitate; mai mult, unele aspecte invocate sunt şi inexacte, spre exemplu obligaţia angajatorului de a iniţia negocierea colectivă se regăseşte în actualul art. 129 alin. (2) din lege, iar soluţia legislativă care stabilea conţinutul minimal al negocierii colective este reluată în art. 132 alin. (2) din lege.

CURTEA CONSTITUŢIONALĂ a constatat că dispoziţiile Legii dialogului social, în ansamblul său, precum şi, în special, ale art. 3 alin. (1) şi (2), art. 4, art. 41 alin. (1), titlul IV privind Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social, titlul V privind Consiliul Economic şi Social, art. 138 alin. (3), art. 183 alin. (1) şi (2), art. 186 alin. (1), art. 202, art. 205, art. 209 şi art. 224 lit. a) din lege, sunt constituţionale în raport cu criticile formulate. Definitivă şi general obligatorie.

Importanţa negocierii colective desfăşurată la un nivel sau altul nu decurge dintr-o reglementare legală (de altfel, în optica OIM actorii sociali au libertatea de a alege în mod liber nivelul desfăşurării negocierii colective), ci din însăşi practica partenerilor sociali, care socotesc mai adecvat un anumit nivel pentru consacrarea contractuală a drepturilor şi obligaţiilor lor reciproce, în cadrul permis legal[1]. Prin Convenţia nr. 98/1949 privind

[1] R. Dimitriu, *O perspectivă asupra dreptului colectiv al muncii*, în RRDM nr. 7/2010, p. 18.

aplicarea principiilor dreptului la organizare şi negociere colectivă ratificată de România prin Decretul nr. 352/1958[1] s-a instituit obligativitatea promovării şi dezvoltării procedurilor de negociere voluntară a contractelor colective între angajatori şi angajaţi, acceptându-se, implicit, că negocierea poate avea loc la orice nivel[2], astfel încât desfiinţarea contractului colectiv de muncă la nivel naţional este inacceptabilă, neconstituţională şi reprezintă un potenţial nociv atât pentru salariaţi, cât şi pentru angajatori, conchid autorii acestei opinii.

Unitatea este persoana juridică care angajează nemijlocit forţa de muncă [art. 1 lit. k) din Legea nr. 62/2011].

Grupul de unităţi reprezintă forma de structurare în vederea negocierii colective la acest nivel şi se poate constitui din doua sau mai multe unităţi care au acelaşi obiect principal de activitate conform codului din Clasificarea activităţilor din economia naţională, denumit în continuare cod CAEN[3] [art. 1 lit. l) din Legea nr. 62/2011].

Se pot grupa:

- companiile naţionale;
- regiile autonome;
- instituţiile sau autorităţile publice dacă au în componenţa, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care angajează forţa de muncă.

Elementul comun care permite unităţilor gruparea este obiectul principal de activitate conform codului CAEN.

Sectoarele de activitate sunt structuri ale economiei naţionale care grupează domenii de activitate definite conform codului CAEN. Sectoarele de activitate se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, după consultarea partenerilor sociali[4].

II.6. Procedura negocierii

Iniţiativa negocierii aparţine angajatorului sau organizaţiei patronale care iniţiază negocierea colectivă cu cel puţin 45 de zile calendaristice[5] înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiţionale la contractele colective de muncă. Aşadar, legiuitorul stabileşte două situaţii în care poate interveni iniţiativa negocierii, şi anume:

---

[1] Publicat în B. Of. nr. 34 din 29 august 1956.

[2] I. Mara, P. Bălţăţeanu, *Analiza unei propuneri de renunţare la contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional*, în RRDM nr. 1/2009, p. 114.

[3] Ordin nr. 337 din 20 aprilie 2007 privind actualizarea Clasificării activităţilor din economia naţională – CAEN emis de Preşedintele Institutului Naţional de Statistică, publicat în M. Of. nr. 293 din 3 mai 2007.

[4] H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011 publicată în M. Of. nr. 933 din 29 decembrie 2011.

[5] Potrivit art. 140 alin. (1) şi (3) din Legea dialogului social, în scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unităţi şi unităţi, angajatorii sau organizaţiile patronale vor transmite tuturor părţilor îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă anunţul privind intenţia de începere a negocierilor colective. Anunţul va fi transmis în forma scrisă tuturor părţilor îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă, cu cel puţin 15 zile înainte de data începerii negocierilor. Termenul de 15 zile se situează în interiorul perioadei de 45 de zile. Pentru detalii a se vedea Al. Ţiclea, *Declanşarea negocierii colective*, în RRDM nr. 8/2011, p. 46.

- înaintea expirării contractelor colective de muncă ceea ce presupune că acestea sunt în vigoare la momentul la care se angajatorul sau organizația patronală are inițiativa negocierii;

- înaintea expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă ceea ce presupune că la contractele colective de muncă inițiale s-au încheiat acte adiționale ce cuprind clauze negociate modificate, completate ale clauzelor inițiale.

Termenul de 45 de zile calendaristice nu se aplică, *per a contrario*, în alte situații precum situația inexistenței unui contract colectiv de muncă, negocierea putând interveni oricând urmare a acordului părților [art. 141 alin. (3) din Legea nr. 62/2011].

Referitor la elementul temporal al inițierii negocierii, prevederile legale cuprinse în art. 129 alin. (3) și (4) din Legea nr. 62/2011 stabilesc că în cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării, împrejurare ce presupune că inițiativa începerii negocierii aparține organizației sindicale numai după expirarea perioadei de 45 de zile ceea ce nu asigură continuitatea reglementării raporturilor colective de muncă prin acordul partenerilor sociali deoarece contractul colectiv de muncă încheiat, precum și clauzele stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă și-au încetat valabilitatea.

Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților [art. 129 alin. (5) din Legea nr. 62/2011]. Data la care se desfășoară prima ședință de negociere reprezintă data la care se consideră că negocierile au fost declanșate.

Negocierea parcurge următoarele etape[1]:

1. Etapa de pregătire a negocierii

În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere, angajatorul sau organizația patronală are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractul colectiv de muncă [art. 130 alin. (1) din Legea nr. 62/2011].

La prima ședință de negociere se stabilesc [art. 130 alin. (2) din Legea nr. 62/2011]:

a) Informațiile publice cu caracter confidențial[2] pe care angajatorul le va pune la dispoziția delegațiilor sindicali sau ai reprezentanților angajaților, conform legii și data până la care urmează a se îndeplini această obligație. Informațiile ce vor fi puse la dispoziția delegațiilor sindicali sau ai reprezentanților angajaților vor cuprinde date referitoare la:

- situația economico-financiară la zi,
- situația ocupării forței de muncă.

b) Părțile vor consemna în procesul-verbal următoarele:

---

[1] C.-A. Moarcăș-Costea, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2012, p. 170.

[2] Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, publicată în M. Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

- componenţa nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;
- nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
- durata maximă a negocierilor convenită de părţi;
- locul şi calendarul reuniunilor;
- dovada reprezentativităţii părţilor participante la negocieri;
- dovada convocării tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negociere;
- alte detalii privind negocierea.

Data la care se desfăşoară prima şedinţă de negociere reprezintă data la care se considera ca negocierile au fost declanşate.

Această prevedere legală instituie, de fapt, un calendar al întâlnirilor partenerilor sociali care cuprinde şi obiectul acestor întâlniri şi documentele care sunt puse la dispoziţia delegaţiilor sindicali sau ai reprezentanţilor angajaţilor.

2. Etapa negocierii propriu-zise

Obiectul negocierii propriu-zise îl reprezintă discutarea de către partenerii sociali participanţi la negociere a revendicărilor organizaţiei sindicale reprezentative sau a reprezentanţilor angajaţilor.

La fiecare şedinţă de negociere se vor încheia procese-verbale semnate de reprezentanţii mandataţi ai părţilor în care se va consemna conţinutul negocierilor.

3. Etapa finală reprezintă etapa de încheiere a negocierii. Rezultatul încheierii negocierii se poate concretiza prin:

1) încheierea contractului colectiv de muncă semnifică finalizarea negocierii dintre partenerii sociali privind revendicările delegaţiilor sindicali sau ai reprezentanţilor angajaţilor în limitele şi în condiţiile prevăzute de lege, ceea ce presupune că partenerii sociali în cadrul procedurii de negociere au respectat prevederile legale referitoare la caracterul minimal al drepturile angajaţilor şi cerinţa potrivit căreia drepturile nu se pot stabili la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel superior [art. 132 alin. (2) şi (3) din Legea nr. 62/2011]. Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părţi. Aşadar, legiuitorul lasă la aprecierea părţilor posibilitatea de a prevedea în contractul colectiv de muncă:

- obligaţia de renegociere a tuturor clauzelor sau doar a anumitor clauze;
- intervalul de timp la care se vor efectua renegocieri.

2) refuzul de încheiere a contractului colectiv de muncă ceea ce deschide calea parcurgerii formelor legale ale conflictului colectiv de muncă.

4. Efectele negocierii

În situaţia în care negocierea colectivă s-a finalizat prin încheierea contractului colectiv de muncă, acesta produce efecte [art. 133 alin. (1) din Legea nr. 62/2011]:

a) pentru toţi angajaţii din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

BCU IAŞI CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

b) pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;

c) pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului.

Un efect semnificativ al negocierii colective urmate de încheierea contractului colectiv de muncă și care derivă din modul în care legiuitorul a stabilit criteriile de reprezentativitate a partenerilor sociali participanți la negociere, este reflectat în prevederea potrivit căreia la fiecare nivel de negociere (unitate, grup de unități, sector de activitate) se poate încheia doar un singur contract colectiv de muncă. Prin consacrarea caracterului unic al contractului colectiv de muncă pentru fiecare nivel, legiuitorul a voit ca toți salariații unităților ce sunt cuprinse în aceste structuri sindicale să le fie aplicate prevederile unui singur contract deoarece revendicările acceptate și/sau tranzacționate în cadrul negocierii își au sorgintea în aceleași condiții de muncă, tehnice, de mediu, complexitate etc., evitându-se astfel funcție de apartenența salariaților la diferite structuri sindicale legal constituite, aplicarea prevederilor unor contracte colective de muncă diferite.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

CAPITOLUL IV
CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

Secţiunea I
Consideraţii introductive

I.1. Definiţii ale contractului colectiv de muncă în legislaţia muncii internaţională şi internă

Recomandarea nr. 91/1951 privind convenţiile colective a *Organizaţiei Internaţionale a Muncii* reglementează procedurile de negociere colectivă, defineşte contractul colectiv de muncă, prezintă efectele acestuia, extinderea şi interpretarea contractelor colective de muncă, controlul aplicării lor.

În acest document internaţional [pct. 2 alin. (1)] convenţia colectivă este definită ca fiind un acord scris, referitor la condiţiile de muncă şi de angajare încheiate între patron/grup de patron/organizaţii patronale şi una/mai multe organizaţii reprezentative ale lucrătorilor sau, în absenţa unei asemenea organizaţii, reprezentanţi ai lucrătorilor interesaţi, aleşi şi mandataţi de lucrători, conform legislaţiei naţionale.

Conferinţa generală a OIM convocată la Geneva de către Consiliul de administraţie al OIM, reunită în a 61-a sesiune a sa pe data de 2 iunie 1976 a examinat a 4-a problemă pe ordinea de zi a sesiunii, şi anume « Crearea mecanismelor tripartite însărcinate să promoveze punerea în practică a normelor internaţionale ale muncii » şi a luat decizia ca aceste propuneri să ia forma unei convenţii internaţionale care s-a concretizat în *Convenţia nr. 144/1976 privind consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaţionale ale muncii.* Convenţia defineşte în art. 1 termenul de organizaţii reprezentative ca fiind organizaţiile cele mai reprezentative ale celor ce angajează şi ale muncitorilor, bucurându-se de dreptul la libertatea sindicală. În continuare, se arată că orice stat membru al OIM care ratifică convenţia, se angajează să pună în practică procedurile care asigură consultări eficace între reprezentanţii guvernului, al celor care angajează şi ai muncitorilor asupra problemelor privind activităţile OIM. Natura şi forma procedurilor vor fi determinate în fiecare ţară, conform practicii naţionale, după consultarea organizaţiilor reprezentative, dacă acestea există şi dacă astfel de proceduri nu au fost încă stabilite (art. 2).

În dreptul intern, contractul colectiv de muncă este definit de norme cuprinse în Legea nr. 53/2003, Codul muncii, dar şi în Legea nr. 62/2011, Legea dialogului social.

Contractul colectiv de muncă este convenţia încheiată în formă scrisă între angajator sau organizaţia patronală, de o parte, şi salariaţi, reprezentaţi prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă [art. 229 alin. (1) C. mun.].

Contractul colectiv de muncă este convenţia încheiată în forma scrisă între angajator sau organizaţia patronală şi reprezentanţii angajaţilor, prin care se stabilesc clauze privind

drepturile şi obligaţiile ce decurg din relaţiile de muncă [art. 1 lit. i) din Legea dialogului social].

Din compararea celor două definiţii din dreptul intern reţinem, aşa cum s-a apreciat în doctrină[1] că, în esenţă, cele două definiţii sunt similare, dar şi complementare, având grad diferit de detaliere a conţinutului contractului.

Legiuitorul român reglementând negocierea în sectorul bugetar având în vedere particularitatea angajatorului din acest domeniu a definit instituţia *acordului colectiv* ca fiind convenţia încheiată în forma scrisă între organizaţiile sindicale ale funcţionarilor publici sau ale funcţionarilor publici cu statut special, prin reprezentanţii acestora şi reprezentanţii autorităţii ori instituţiei publice [art. 1 lit. j) din Legea dialogului social].

Dacă în dreptul românesc se consideră noţiunea de contract sinonimă cu noţiunea de convenţie[2], în alte sisteme de drept, cele două noţiuni au o relaţie de la genul proxim la diferenţa specifică, de exemplu:

În Franţa, Codul civil francez în art. 1001 defineşte contractul ca fiind convenţia prin care una sau mai multe persoane se obligă faţă de una sau mai multe altele să dea, să facă sau să nu facă un anumit lucru. Din conţinutul acestei definiţii rezultă că în concepţia legiuitorului francez contractul este privit ca o convenţie particulară de drepturi şi obligaţii, între convenţie şi contract fiind un raport ca de la parte la întreg[3] deoarece convenţia are sens mai larg decât cel de contract. În literatura de specialitate franceză[4] convenţia poate avea şi alte efecte decât cele referitoare la obligaţie, şi anume poate privi transferarea dreptului de proprietate sau a unui alt drept real.

I.2. Natură juridică

Sorgintea istorică a dat contractului colectiv de muncă o configuraţie juridică specială, cu greu reductibilă la categoriile juridice preexistente ale dreptului clasic al obligaţiilor, drept pentru care încercările succesive de a-i determina natura juridică spre a deduce apoi, consecinţele cu privire la caracterul dispoziţiunilor sale, la efectele lor, la întinderea aplicaţiunii etc. au suscitat controverse şi incertitudini[5].

În teoria dreptului muncii socialist, s-a considerat că instituţia contractului colectiv de muncă este o instituţie juridică complexă care este, concomitent, atât izvor de obligaţii şi drepturi reciproce ale părţilor, având un caracter convenţional, cât şi izvor de reguli ale dreptului obiectiv datorită unor prevederi cu caracter normativ[6].

În doctrină[7] s-a considerat că instituţia contractului colectiv de muncă reprezintă izvor de drept original, propriu dreptului muncii care, prin însumarea tuturor caracteristicilor se poate condensa sub denumirea de normă negociată elaborată în baza

---

[1] C.-A. Moarcaş Costea, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2012, p. 181.

[2] L. Pop, *Tratat de drept civil. Obligaţiile*, vol. II, *Contractul*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2009, p. 15.

[3] I. Dogaru, *Contractul. Consideraţii teoretice şi practice*, Ed. Scrisul Românesc, Craiova, 1983, p. 7.

[4] P. Raynaud, *Cours de droit civil, redirige d'apres la tenotypie du cour*, 1967/1968 Paris, p. 12, apud *ibidem*, p. 8.

[5] S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, *Dreptul muncii*, vol. II, Tipografia Universităţii din Bucureşti, 1974, p. 40.

[6] V. Câmpianu, *Dreptul muncii*, Ed. Didactică şi pedagogică, Bucureşti, 1967, pp. 59-60.

[7] S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 42.

unei sancţiuni prealabile, adică o normă generală şi obligatorie asupra raportului de muncă, aplicabilă grupurilor sociale care participă la acest raport şi adoptată prin înţelegerea dintre ele, încheiată prin reprezentanţii lor autorizaţi.

Legiuitorul consideră contractele colective de muncă ca reprezentând legea părţilor [art. 229 alin. (4) C. mun.], ceea ce determină caracterul normativ al acestui act. Caracterul normativ al contractului colectiv de muncă rezidă din coroborarea prevederilor din art. 132 alin. (1) şi (2) din Legea dialogului social care reunesc clauzele acestuia în două părţi, şi anume:

a) o parte normativă deoarece prin contractul colectiv de muncă se pot stabili drepturi şi obligaţii numai în limitele şi în condiţiile prevăzute de lege – de ex., durata timpului legal de muncă.

Exemplu:

Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână iar în cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână [art. 112 alin. (1) şi (2) C. mun.].

b) o parte tranzacţionată (convenţională) care cuprinde clauzele ce se negociază între partenerii sociali referitoare la drepturi şi obligaţii stabilite la un nivel minimal de lege sau drepturi şi obligaţii care, deşi nu sunt prevăzute în legi, stabilirea lor nu aduc atingere ordinii de drept, legii şi regulilor de comportare în societate.

Exemplu:

Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, corespunde programului normal de muncă şi se stabileşte prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor şi patronatelor [art. 164 alin. (1) C. mun.]. Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile [art. 162 alin. (1) C. mun.].

În doctrină[1] s-a apreciat că, prin natura lui, contractul colectiv de muncă este un contract regulamentar, apreciere justificată de partea tranzacţionată a acestuia care cuprinde norme noi ce au caracter obligatoriu pentru toate contractele individuale de muncă ce intră în câmpul de aplicare al acestuia. Aşa fiind, contractul colectiv de muncă este izvor specific al dreptului muncii.

Funcţiile contractului colectiv de muncă[2]:

1) instrument de protecţie a muncitorilor, a salariaţilor, acesta oferind cadrul juridic adecvat pentru exercitarea asupra patronatului a unei influenţe hotărâtoare în recunoaşterea unor drepturi de personal;

2) contractul colectiv de muncă în esenţa lui izvorăşte din necesitatea „echilibrării" poziţiilor partenerilor economico-sociali, din nevoia găsirii unei soluţii de contrabalansare a puterii nelimitate a patronului faţă de poziţia salariatului dependent de acesta, ca

[1] I.T. Ştefănescu, *op. cit.*, p. 156.

[2] Gh. Bădică, A. Popescu, *Contractul colectiv de muncă. Salarizarea şi impozitarea*, Ed. Forum, Bucureşti, 1991, pp. 18-19.

urmare. singura soluție posibilă nu putea fi decât aceea a purtării dialogului patron-salariat.

I.3. Trăsăturile contractului colectiv de muncă

Contractul colectiv de muncă prezintă următoarele trăsături:

1) este un act juridic deoarece reprezintă manifestarea de voință exprimată în vederea producerii de efecte juridice;

2) este solemn sau formal deoarece pentru formare lui nu este suficientă manifestarea de voință, ci aceasta trebuie să îmbrace o anumită formă, respectiv, scrisă, condiție cerută de lege;

3) este sinalagmatic deoarece părțile contractuale stabilesc drepturi și obligații reciproce;

4) este cu titlu oneros deoarece părțile urmăresc să-și procure un avantaj reciproc în schimbul obligațiilor asumate [art. 1172 alin. (1) C. civ.] și comutativ, părțile cunosc de la momentul încheierii contractului întinderea prestațiilor la care se obligă;

5) este numit deoarece are o denumire stabilită de lege și o reglementare proprie;

6) se încheie prin reprezentant care este determinat prin normele cuprinse în legislația muncii;

7) este cu executare succesivă ceea ce presupune prestații eșalonate în timp;

8) este colectiv deoarece se aplică tuturor salariaților ce intră în câmpul lui de aplicare;

9) este o excepție de la principiul relativității actelor juridice; în virtutea acestui principiu al relativității efectelor actului juridic, actul juridic produce efecte numai față de autorul, sau, după caz, autorii lui, fără a putea să profite ori să dăuneze terțelor persoane[1] ori contractului colectiv de muncă se încheie între reprezentanții partenerilor sociali (reprezentanții salariaților, structuri sindicale), dar se aplică tuturor salariaților din câmpul de aplicare al acestuia;

10) este obligatoriu deoarece este încheiat cu respectarea ordinii de drept, legii și a regulilor de comportare în societate și reprezintă voința partenerilor sociali.

I.4. Categorii de contracte colective de muncă

Legiuitorul prevede posibilitatea încheierii contractelor colective de muncă la diferite nivele, și anume: unitate, grup de unități, sectoare de activitate.

Având în vedere dereglementarea instituției contractului colectiv de muncă încheiat la nivel național, în doctrină[2] s-a considerat că se impune revenirea la reglementarea anterioară deoarece încheierea unui contract colectiv la nivel național prezintă avantaje ce constau în înfăptuirea dialogului social la cel mai înalt nivel (între confederațiile sindicale și patronale), creează un regim juridic unitar pentru toți lucrătorii din țară, corectează

[1] G. Boroi, C. A. Anghelescu, *Curs de drept civil. Partea generală*, Ed. Hamangiu, București, 2011, p. 205.

[2] Al. Țiclea, *Propuneri privind modificarea unor dispoziții ale legislației muncii*, în RRDM nr. 3/2013, p. 21.

unele imperfecţiuni ale legislaţiei muncii, stimulează încheierea contractelor colective de muncă subsecvente. Pe lângă aceste contracte colective de muncă, legiuitorul consacră în baza principiului recunoaşterii reciproce[1], posibilitatea ca orice organizaţie sindicală legal constituită să poată încheia cu un angajator sau cu o organizaţie patronală orice alte tipuri de acorduri, convenţii sau înţelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părţilor şi ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizaţiilor semnatare. Această prevedere legală impune câteva clarificări, şi anume:

1) existenţa acordul voluntar prin care partenerii îşi recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun.

2) organizaţia sindicală trebuie să fie legal constituită respectiv să fie persoană juridică şi să fie înscrisă în registrul special al sindicatelor. Ca atare, nu se cere pentru încheierea de acorduri, convenţii sau înţelegeri în baza acestei prevederi legale cerinţa reprezentativităţii. În această împrejurare o organizaţie sindicală care are personalitate juridică şi nu are caracter reprezentativ nu poate participa la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, grup de unităţi sau sector de activitate cu excepţiile prevăzute în art. 135 alin. (1) şi (2) din Legea dialogului social[2], dar poate participa la încheierea altor tipuri de acorduri, înţelegeri cu angajatorul sau organizaţia patronală.

3) acordurile, convenţiile sau înţelegerile îmbracă formă scrisă la fel ca şi în cazul contractelor colective de muncă.

4) acordurile, convenţiile sau înţelegerile reprezintă legea părţilor, deci se recunoaşte forţa obligatorie a acestora,

5) prevederea legală nu impune cerinţele referitoare la negocierea contractelor colective de muncă (număr de 21 de salariaţi într-o unitate, termenele procedurale)[3],

---

[1] Art. 1 lit. s) din Legea dialogului social stabileşte că recunoaşterea reciprocă reprezintă acordul voluntar prin care partenerii îşi recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun.

Art. 153 din Legea dialogului social statuează că, potrivit principiului recunoaşterii reciproce orice organizaţie sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizaţie patronală orice alte tipuri de acorduri, convenţii sau înţelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părţilor şi ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizaţiilor semnatare.

[2] (1) În unităţile în care nu există sindicate reprezentative negocierea contractului colectiv de muncă se face după cum urmează:

a) dacă există un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federaţie sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea, negocierea se face de către reprezentanţii federaţiei sindicale, la solicitarea şi în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanţii aleşi ai angajaţilor;

b) dacă există un sindicat neafiliat la o federaţie sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea sau nu există niciun sindicat, negocierea se face numai de către reprezentanţii angajaţilor.

În cazul în care la nivelul grupului de unităţi nu există organizaţii sindicale reprezentative care să reprezinte cel puţin jumătate din numărul total de angajaţi ai grupului de unităţi, la negocierea contractului colectiv de muncă salariaţii sunt reprezentaţi după cum urmează:

a) de către reprezentanţii mandataţi de organizaţiile sindicale reprezentative din cadrul fiecărei unităţi care au decis constituirea grupului;

b) pentru unităţile membre ale grupului în care nu există sindicate reprezentative, dar există sindicate afiliate la federaţii sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, angajaţii sunt reprezentaţi de către federaţiile sindicale respective, în baza solicitării şi mandatului sindicatelor, şi de reprezentanţii angajaţilor din respectivele unităţi).

[3] R.Ş. Pătru, *Clarificări necesare, doctrinare şi legale cu privire la art. 153 din Legea nr. 62/2011 (a dialogului social)*, în volum *Propuneri de lege ferenda privind perfecţionarea legislaţiei muncii din România*, Sibiu, 2014, p. 175.

6) acordurile, convenţiile sau înţelegerile se pot încheia la orice nivel având în vedere că organizaţia sindicală este definită de art. 1 lit. u) din Legea dialogului social ca fiind denumirea generică pentru sindicat, federaţie sau confederaţie sindicală.

7) dispoziţia legală restrânge câmpul de aplicare a acestor acorduri, convenţii sau înţelegeri doar la membrii organizaţiilor semnatare spre deosebire de contractul colectiv de muncă care îşi produce efectele asupra tuturor salariaţilor angajatorului sau organizaţiei patronale semnatare ale acestuia;

În doctrină într-o primă opinie[1] s-a susţinut cu privire la conţinutul acestor acorduri, convenţii sau înţelegeri că ele nu pot cuprinde aceleaşi clauze care sunt stabilite de legiuitor ca fiind specifice contractelor colective de muncă. Într-o opinie contrară[2] se consideră că acordurile, convenţiile sau înţelegerile pot cuprinde clauze specifice contractelor colective de muncă deoarece legiuitorul nu a prevăzut nicio interdicţie cu privire la aspectele care pot fi negociate de părţi. Ne raliem celei de-a doua opinii întrucât potrivit adagiului latin *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus* (unde legea nu distinge, nici noi nu trebuie să distingem), nu putem considera că doar anumite clauze ar putea fi stipulate deoarece se pune fireasca întrebare care sunt acestea, or, textul legal nu menţionează drepturile şi obligaţiile părţilor. Cu toate acestea apreciem că prin acorduri, convenţii sau înţelegeri părţile pot stabili acordarea de drepturi suplimentare faţă de cele stipulate în contractul colectiv de muncă încheiat în condiţiile legii, dar cu precizarea că acestea se vor acorda doar membrilor organizaţiei de sindicat semnatare a acestor acte.

Secţiunea a II-a
Încheierea, forma şi durata contractului colectiv de muncă

II.1. Încheierea contractului colectiv de muncă

Încheierea contractelor colective de muncă pune problema raportului dintre lege, contract colectiv şi contract individual de muncă care în doctrină[3] este prezentat plastic, sub forma a trei cercuri concentrice: *legea* este cea care stabileşte cadrul general al raporturilor de muncă, *contractul colectiv de muncă* la anumite niveluri concretizează şi dezvoltă dispoziţiile legale într-un grad mai mare sau mai mic de generalitate, iar *contractul individual de muncă,* concretizează prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul unităţii pentru fiecare salariat în parte.

Contractul colectiv de muncă este un act de voinţă al părţilor contractante (parteneri sociali) care în cadrul procedurii de negociere, dar în cadrul operaţiunii de încheiere a acestuia sunt egale şi libere *[art. 229 alin. (3) C. mun.]*. Considerăm că sub aspect juridic, părţile sunt egale şi libere, dar sub aspect economic, părţile nu sunt egale deoarece în timp

[1] Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă*, ed. a VIII-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 251.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 192.

[3] S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, Bucureşti, 2000, p. 674.

ce patronatele reprezintă capitalul, termenii negocierii pot fi uneori impuși, astfel încât după parcurgerea procedurii de negociere nu întotdeauna se încheie contractual colectiv de muncă.

Contractul colectiv de muncă are caracter solemn ce este determinat de prevederea legală care impune obligația înregistrării acestuia pentru a produce efecte juridice, drept urmare, contractul colectiv de muncă se încheie în formă scrisă *[art. 143 alin. (1) C. mun.]*.

II.2. Înregistrarea și publicitatea contractului colectiv de muncă

Scopul încheierii contractului colectiv de muncă este de a fi aplicat. Pentru a produce efecte juridice, contractul colectiv de muncă trebuie supus operațiunii înregistrării la autoritatea competentă iar momentul de la care se aplică este fie data înregistrării, fie o dată ulterioară stabilită de părți prin acord [art. 144 alin. (1) C. mun.].

Legiuitorul stabilește ca și motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat neinvitarea la negocieri a tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă [art. 140 alin. (2) din Legea nr. 62/2011]. Pentru verificarea parcurgerii acestei etape, legiuitorul a stabilit o procedură în cadrul căreia angajatorii sau organizațiile patronale au obligația de a transmite tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă cu cel puțin 15 zile înainte de data de începere a negocierilor anunțul privind intenția de începere a acesteia. Părțile invitate vor confirma în scris primirea anunțului și acceptarea sau refuzul privind intenția de negociere. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri, context în care negocierea se va desfășura cu părțile care au acceptat invitația la negociere.

Autoritatea competentă la care se înregistrează contractul colectiv de muncă întocmit în formă scrisă este determinată de nivelul la care se încheie acesta, astfel:

a) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă;

b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, la Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Operațiunea de înregistrare a contractului colectiv de muncă impune depunerea unui dosar ce trebuie să cuprindă următoarelor acte:

a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;

b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;

c) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;

d) dovezile de reprezentativitate ale părților. În cazul grupului de unități constituit numai pentru negocierea contractului colectiv de muncă la acest nivel, dovezile de reprezentativitate pot fi cele ale membrilor părții sindicale, conform art. 134 lit. b) [1] și art. 135

[1] Din partea angajaților:

alin. (2)[1] din Legea dialogului social, partea patronală făcând dovada constituirii grupului de unități, conform prevederilor art. 128 alin. (3) din lege.

e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;

f) pentru contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, mandatele speciale prevăzute la art. 136 alin. (2) din lege[2].

Pentru contractele la nivel de sector de activitate sau grup de unități, dosarul va cuprinde suplimentar și lista unităților cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele speciale prevăzute la art. 136 alin. (2) din lege.

În cazul contractelor negociate la nivelul *sectoarelor de activitate:*

- contractul colectiv de muncă va fi înregistrat la nivelul respectiv numai în situația în care numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul de activitate. În caz contrar, contractul va fi înregistrat drept contract la nivel de grup de unități [art. 143 alin. (3) din Legea nr. 62/2011].

- în cazul în care este îndeplinită condiția mai sus prevăzută, aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de activitate va fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector, prin ordin al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit, în baza unei cereri adresate acestuia de către semnatarii contractului colectiv de muncă la nivel sectorial [art. 143 alin. (4) din Legea nr. 62/2011].

Modul în care părțile contractuale respectă condițiile procedurale legale referitoare la înregistrare este supus verificării de către autoritățile competente la care se înregistrează acest act, iar în ipoteza în care acestea nu sunt îndeplinite, contractele colective vor fi restituite semnatarilor pentru îndeplinirea condițiilor legale.

De la regula obligativității înregistrării contractelor colective de muncă în vederea producerii efectelor juridice pentru care au fost încheiate, legiuitorul instituie excepții care sunt determinate de nerespectarea unor condiții procedurale precum:

- părțile nu au depus dosarul cu actele prevăzute de lege;

- la nivel de unitate, de către sindicatul legal constituit și reprezentativ potrivit legii sau de către reprezentanții angajaților, după caz;

- la nivelul grupurilor de unități, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unităților membre ale grupului;

- la nivel de sector de activitate, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii.

[1] În cazul în care la nivelul grupului de unități nu există organizații sindicale reprezentative care să reprezinte cel puțin jumătate din numărul total de angajați ai grupului de unități, la negocierea contractului colectiv de muncă salariații sunt reprezentați după cum urmează:

- de către reprezentanții mandatați de organizațiile sindicale reprezentative din cadrul fiecărei unități care au decis constituirea grupului;

- pentru unitățile membre ale grupului în care nu există sindicate reprezentative, dar exista sindicate afiliate la federații sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, angajații sunt reprezentați de către federațiile sindicale respective, în baza solicitării și mandatului sindicatelor, și de reprezentanții angajaților din respectivele unități.

[2] Anterior încheierii și semnării contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, angajatorii membri ai organizațiilor patronale reprezentative la nivel de sector de activitate, precum și organizațiile sindicale membre ale confederațiilor sindicale participante la negocieri își vor împuternici reprezentanții să negocieze prin mandat special.

- contractele colective de muncă nu sunt semnate de către organizații sindicale care reprezintă mai mult de jumătate din totalul angajaților din sectorul sau grupul de unități pentru care s-a negociat contractul;

- reprezentantul oricărei părți care a participat la negocieri, nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului şi acest fapt a fost consemnat în procesul-verbal de negociere.

La nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor părților numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajații acoperă mai mult de jumătate din totalul angajaților [art. 146 alin. (2) din Legea dialogului social].

În ipoteza în care autoritatea competentă refuză înregistrarea contractului colectiv de muncă, părțile interesate se pot adresa instanțelor judecătorești în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările şi completările ulterioare.

Contractele colective de muncă la nivel de sectoare de activitate şi grupuri de unități, precum şi actele adiționale la acestea vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, prin grija părților semnatare [art. 144 alin. (2) C. mun.]. Scopul acestei dispoziții legale este asigurarea unei cât mai largi opozabilități a conținutului contractului colectiv de muncă[1], dar contractul colectiv de muncă îşi produce efectele spre deosebire de actele normative de la data înregistrării la autoritatea competentă (Inspectoratul Teritorial de Muncă sau Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice) sau la o dată ulterioară acesteia potrivit înțelegerii dintre părțile contractante. În doctrină[2] s-a opinat în legătură cu obligativitatea publicării în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, doar a contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sectoare de activitate şi grupuri de unități că legiuitorul a dispus în acest sens, doar ca o soluție de oportunitate, de eficiență deoarece este greu de acceptat ca orice contract colectiv de muncă la nivel de unitate să fie publicat în Monitorul Oficial pe de o parte iar pe de altă parte, din necesitatea corelării contractelor colective de muncă încheiate la diferite niveluri.

De asemenea, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice va publica pe pagina de internet contractele colective la nivel de sector de activitate şi grup de unități [art. 145 alin. (2) C. mun.]. Formalitățile de publicitate mai sus prezentate sunt absolut necesare pentru informarea salariaților cărora le este aplicabil contractul colectiv de muncă având în vedere că aceştia sunt dispersați din punct de vedere geografic, dar şi din punct de vedere al apartenenței la unități diferite.

II.3. Durata contractului colectiv de muncă

Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni şi mai mare de 24 luni, părțile au însă posibilitatea de a hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni [art. 141 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 62/2011].

---

[1] Al. Athanasiu, *Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă*, în Dreptul nr. 3/1997, p. 17.

[2] M. Volonciu, *Înregistrarea şi publicitatea contractului colectiv de muncă*, în Studii de drept românesc nr. 102/1999, p. 98.

Secţiunea a III-a
Nulitatea contractului colectiv de muncă

III.1. Definiţie

Nulitatea este definită în doctrină ca fiind acea sancţiune civilă care intervine după încălcarea normei de drept, lipsind actul juridic de efectele urmărite la încheierea lui[1].

Încheierea contractelor colective de muncă cu încălcarea prevederilor legale cuprinse în art. 132[2] din Legea dialogului social sunt lovite de nulitate.

III.2. Formele nulităţii contractului colectiv de muncă

Analizând textele incidente instituţiei nulităţii considerăm că nulitatea absolută a contractului colectiv de muncă este determinată de următoarele cauze:

- obiectul sau cauza actului încalcă dispoziţii legale imperative fondate pe interese obşteşti, ori sunt contrare ordinii publice, sociale şi economice sau regulilor de convieţuire socială,
- s-a încheiat fără respectarea formei solemne prevăzută de lege pentru însăşi validitatea lui. Nulităţile invocate pot fi:
- totale sau parţiale,
- exprese (explicite, textuale)[3] ce decurg din existenţa ori inexistenţa unei norme care să edicteze expres sancţiunea sau virtuale (implicite, tacite) când nu sunt prevăzute expres în lege, ci rezultă în mod neîndoielnic din felul de exprimare a normei legale sau din scopul acesteia.

Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanţele judecătoreşti competente (tribunalul), la cererea părţii interesate, fie pe cale de acţiune, fie pe cale de excepţie. În cazul constatării nulităţii unor clauze de către instanţa judecătorească, părţile pot conveni renegocierea acestora. Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaţilor, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.

Prevederile legale mai sus menţionate impun câteva clarificări:

1) Nulitatea se poate constata numai de către instanţele judecătoreşti, legiuitorul exclude constatarea acesteia prin acordul părţilor, prevedere ce se deosebeşte de cea referitoare la constatarea nulităţii contractului individual de muncă care impune părţilor încercarea constatării nulităţii prin realizarea unui acord de voinţă [art. 57 alin. (6) C.

---

[1] T. Pop, *Drept civil român. Teoria generală*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1993, p. 178.

[2] (1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi şi obligaţii numai în limitele şi în condiţiile prevăzute de lege.

(2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaţilor au un caracter minimal.

(3) Contractele colective de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

(4) Contractele individuale de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

[3] T. Pop, *op. cit.*, p. 184.

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

mun.] şi numai în ipoteza nerealizării acestuia, părțile se pot adresa instanței de judecată [art. 57 alin. (7) C. mun.].

2) Instanța competentă este tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul persoana interesată care formulează acțiune în constatarea nulității. Considerăm că acest conflict de muncă este individual pentru următoarele considerente:

- legiuitorul defineşte conflictul colectiv de muncă ca fiind conflictul de muncă ce intervine între angajați şi angajatori care are ca obiect începerea, desfăşurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă [art. 1 lit. o) din Legea dialogului social]. Constatarea nulității contractului colectiv de muncă nu este determinată de aspecte legate de etapa negocierii, deoarece actul care consfințeşte înțelegerea partenerilor sociali s-a încheiat, ca atare conflictul nu poate fi considerat ca fiind colectiv.

- legiuitorul consideră conflictul individual de muncă ca fiind conflictul de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din contractele individuale şi colective de muncă ori din acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, precum şi din legi sau din alte acte normative [art. 1 lit. p) din Legea dialogului social].

De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă potrivit Legii dialogului social:

- conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă ori raportul de serviciu;

- conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;

- conflictele în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora.

Constatăm că legiuitorul a omis prin Legea dialogului social să includă în sfera de reglementare a conflictelor individuale de muncă conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor colective de muncă ori a unor clauze ale acestora referindu-se doar la contractele individuale de muncă. Cu toate acestea, prin prisma definiției conflictului individual de muncă, al regimului juridic al nulității[1] şi al prevederii cuprinse în art. 268 alin. (1) lit. d) C. mun., persoana interesată are posibilitatea formulării unei acțiuni în constatarea nulității contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia pe toată durata existenței contractului.

3) Nulitatea poate fi constatată pe cale de acțiune când partea interesată solicită instanței de judecată constatarea nulității totale sau parțiale a contractului colectiv de muncă.

Nulitatea poate fi constatată pe cale de excepție în cazul în care în cadrul unei acțiuni se solicită acordarea unor drepturi stabilite prin contractul colectiv de muncă la un nivel

[1] M. Costin, M. Mureşan, V. Ursa, *Dicționar de drept civil*, Ed. Ştiințifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1980, p. 343 – nulitatea este definită ca fiind sancțiunea civilă constând în desființarea cu efect retroactiv a unui act juridic încheiat cu încălcarea cerințelor legale.

ce se situează sub limita legii, context în care pe cale de excepție se invocă nulitatea clauzei referitoare la acele drepturi.

■ X în calitate de reclamant formulează o acţiune în răspundere patrimonială în contradictoriu cu angajatorul Z pentru a fi obligat secundul la acordarea salariului minim brut pe economie pentru perioada 1.02.2012 - 1.06.2012. Reclamantul precizează că în această perioadă salariul minim brut pe economie potrivit H.G. nr. 1051/2008 a fost de 600 lei/lunar iar în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate s-a stabilit pentru funcţia pe care o îndeplineşte un salariu brut de de încadrare de 550 lei/lunar. *Pe cale de excepţie*, solicită constatarea nulităţii parţiale a contractului colectiv de muncă doar în ceea ce priveşte clauza referitoare la cuantumul salariului brut lunar de încadrare deoarece se situează sub limita legală, ceea ce atrage nulitatea absolută a acestei clauze. Reclamantul învederează că s-a încălcat prevederea din H.G. nr. 1051/2008 mai sus menţionată şi prevederile art. 132, alin. (1) şi (2), art. 140 alin. (1) din Legea dialogului social.

4) În cazul constatării nulităţii unor clauze de către instanţa judecătorească, părţile pot conveni renegocierea acestora, operaţiune care presupune parcurgerea procedurii stabilită de lege pentru negocierea contractului colectiv de muncă de către aceeaşi partenerii sociali care au negociat contractul colectiv de muncă, şi încheierea unui act adiţional, semnarea acestuia, înregistrarea actului adiţional la autoritatea competentă funcţie de nivelul la care s-a încheiat contractul colectiv de muncă.

■ Instanţa de fond a reţinut că reclamanta a solicitat eliminarea prevederii cuprinse în art. 168 alin. (3) din contractul colectiv de muncă unic pe anul 2008 încheiat la nivelul Societăţii Naţionale a Sării SA motivat de faptul că ar contraveni prevederilor Codului muncii şi prevederilor contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional 2007-2010. S-a precizat, analizând textul art. 168 alin. (3), că formularea acestuia nu contravine principiilor realizării acordului de voinţă al părţilor la încheierea contractului de muncă, principiului egalităţi părţilor, principiului plăţii egale pentru muncă egală şi nu creează salariatului o poziţie în care să fie nevoit să accepte oferta angajatorului şi niciun mijloc de intimidare a acestuia, ci reglementează doar situaţia în care un salariat ar refuza negocierea salariului. Nici prevederea că în caz de refuz al salariatului de a negocia salariul, acesta va fi analizat la nivelul conducerii executive, care va stabili cu consultarea organizaţiei sindicale salariul de bază brut individual. Tribunalul a considerat că textul art. 168 nu suprimă dreptul salariatului de a negocia salariul brut individual, cu atât mai mult cu cât se garantează că salariile individuale de bază negociate nu vor putea fi inferioare celor negociate prin contractul colectiv de muncă[1].

Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaţilor, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior.

În doctrină[2] s-a opinat cu privire la vechea reglementare a contractului colectiv de muncă, Legea nr. 130/1996, care prevedea posibilitatea ca mai multe sindicate dintr-o unitate să fie reprezentative [au statut legal de organizaţie sindicală, numărul de membri

[1] C. Ap. Bucureşti, S. a VII-a civ. şi pentru cauze privind confl. de mun. şi asig. soc., dec. nr. 5900/R din 23 octombrie 2009, în RRDM nr. 8/2009, pp. 171-172.

[2] C. Gâlcă, *Sancţiunea neinvitării tuturor organizaţiilor reprezentative la negocierea şi semnarea contractului colectiv de muncă sau a actului adiţional la acesta*, în RRDM nr. 4/2009, pp. 24-31.

ai sindicatului reprezintă cel puţin o treime din numărul salariaţilor unităţii – art. 17 alin. (1) lit. c) din lege], că neinvitarea tuturor sindicatelor reprezentative la negociere nu atrage nulitatea absolută a contractului colectiv de muncă, opinie care s-a fundamentat pe următoarele argumente:

- legiuitorul utilizează sintagma „clauzele contractului", ca atare se referă la drepturile şi obligaţiile cuprinse în contractul colectiv de muncă sau în actul adiţional, după caz, şi nu la procedura de adoptare.
- nicio dispoziţie legală nu obligă participarea tuturor sindicatelor reprezentative la negociere,
- contractul colectiv de muncă este valid deoarece a fost încheiat cu o organizaţie sindicală reprezentativă.
- dacă o organizaţie sindicală reprezentativă nu este invitată la negocierea contractului colectiv de muncă sau a actului adiţional, fapta nu poate fi nesancţionată, însă sancţiunea nu o constituie constatarea nulităţii absolute a contractului colectiv de muncă sau a actului adiţional astfel încheiat.

În actuala reglementare, negocierea contractului colectiv de muncă este posibilă numai prin participarea doar a unei singure organizaţii sindicale reprezentative având în vedere prevederile art. 51 alin. (1) lit. c) din Legea dialogului social

> la nivel de unitate:
> a) au statut legal de sindicat;
> b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;
> c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puţin jumătate plus unu din numărul angajaţilor unităţii

şi art. 129 alin. (4) din Legea dialogului social.

> În cazul în care angajatorul sau organizaţia patronală nu iniţiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizaţiei sindicale reprezentative sau a reprezentanţilor angajaţilor, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

Secţiunea a IV-a
Conţinutul contractelor colective de muncă

În definiţia instituţiei contractul colectiv de muncă legiuitorul stabileşte într-o formulare generică conţinutul acestuia, şi anume clauzele privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă [art. 229 alin. (1) C. mun.].

Legea dialogului social în aplicarea prevederii din Codul muncii referitoare la conţinutul contractului colectiv de muncă stabileşte principii care fundamentează modul de stabilire a clauzelor. Astfel:

A) în ceea ce priveşte contractul colectiv de muncă (art. 132 din Legea nr. 62/2011):
- clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi şi obligaţii numai în limitele şi în condiţiile prevăzute de lege.

BCU IAŞI CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

- la încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

- contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

- contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

B) în ceea ce privește acordurile colective de muncă (art. 138 din Legea nr. 62/2011):

- nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.

- contractele colective de muncă în sectorul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea.

- drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.

Aspectele legate de conținutul contractului colectiv de muncă și acordurilor colective de muncă au fost prezentate în Capitolul „Negocierea colectivă", secțiunea „Obiectul negocierii".

Secțiunea a V-a
Efectele contractului colectiv de muncă

Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează (art. 133 din Legea nr. 62/2011):

a) pentru toți angajații din unitate (unitatea este definită potrivit art. 1 lit. k) din Legea dialogului social ca persoana juridică care angajează nemijlocit forța de muncă) în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel. Prevederea legală se referă la angajații unității fără a distinge între salariații nemembrii de sindicat și salariații membrii de sindicat, persoanele care au sau nu statut de salariat la momentul încheierii contractului colectiv având în vedere că acest act juridic reprezintă o excepție de la principiul relativității efectelor contractului consacrat în art. 1270 C. civ.[1]

b) pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă. Potrivit art. 1 lit. l) din Legea nr. 62/2011, grupul de unități reprezintă forma de structurare în vederea negocierii colective la acest nivel și se poate constitui din două sau mai multe unități care au același obiect principal de activitate conform codului din Clasificarea activităților din economia națională, denumit în continuare cod CAEN. Companiile naționale, regiile autonome, instituțiile sau autoritățile publice pot constitui grupuri de unități dacă au în componență, în subordine

[1] A se vedea și opinia exprimată de: Al. Țiclea, *Efectele contractelor colective de muncă*, în RRDM nr. 5/2012, p. 10; A.G. Uluitu, *Efectele contractului colectiv de muncă*, în RRDM nr. 1/2012, p. 22.

ori în coordonare alte persoane juridice care angajează forţa de muncă. Ca atare, grupul de unităţi se poate constitui dacă sunt îndeplinite două condiţii:

- cel puţin două unităţi,
- unităţile au acelaşi obiect principal de activitate conform codului CAEN.

În acest context normativ îşi găseşte justificare prevederea cuprinsă în art. 143 alin. (4) din Legea dialogului social care stabileşte obligaţia acestor structuri ca în dosarul întocmit în vederea înregistrării la MMFPSPV să fie depusă şi lista unităţilor cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele speciale date atât de angajatori, cât şi de organizaţiile sindicale[1].

În temeiul principiului libertăţii de voinţă, în unităţile cu mai mult de 21 de salariaţi în care există obligaţia legală de a negocia, părţile pot stabili de comun acord să nu încheie contract colectiv de muncă, ipoteză în care asupra contractelor individuale de muncă îşi va produce efectele contractul colectiv de muncă de la nivel superior, însă numai atunci când unitatea angajatoare este nominalizată între unităţile în care este aplicat respectivul contract şi face parte din ramura la nivelul căreia s-a încheiat contractul colectiv de muncă datorită obiectului de activitate[2].

c) pentru toţi angajaţii încadraţi în unităţile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă şi care fac parte din organizaţiile patronale semnatare ale contractului (sectoarele de activitate potrivit art. 1 lit. r) din Legea dialogului social sunt definite ca fiind sectoarele economiei naţionale care grupează domenii de activitate definite conform codului CAEN. Sectoarele de activitate se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, după consultarea partenerilor sociali). Prin H.G. nr. 1260/2011[3] au fost stabilite 29 de sectoare de activitate.

Legiuitorul stabileşte că la fiecare dintre nivelurile la care se încheie contractul colectiv de muncă se încheie şi se înregistrează un singur contract colectiv de muncă [art. 133 alin. (2) din Legea dialogului social].

În ceea ce priveşte contractul colectiv de muncă ce se încheie la nivel de sector de activitate sau grup de unităţi, având în vedere condiţiile cerute de lege pentru reprezentativitatea organizaţiilor sindicale şi patronale, se poate aprecia că la acest nivel se pot încheia mai multe contracte colective de muncă. Legiuitorul însă, într-o judicioasă logică, a considerat că la nivelul acesta în mod obligatoriu se încheie şi se înregistrează un singur contract colectiv de muncă deoarece condiţiile de muncă, particularităţile activităţii desfăşurate care determină şi drepturile salariale, măsurile de sănătate şi securitate sunt aceleaşi, context în care este firesc ca un singur contract colectiv de muncă să fundamenteze relaţia colectivă de muncă pentru asigurarea în mod unitar a drepturilor minimale ale salariaţilor din sectorul de activitate sau grupul de unităţi. Această opinie se fundamentează pe prevederile legale mai sus menţionate [art. 133 alin. (2) din Legea dialogului social], dar şi pe următoarele două prevederi legale:

- art. 143 alin. (3) din Legea dialogului social stabileşte că în cazul contractelor negociate la nivelul sectoarelor de activitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat

---

[1] Al. Ţiclea, *ibidem*, p. 11; A.G. Uluitu, *ibidem*, p. 22.

[2] C. Ap. Bucureşti, S. a VII-a civ., confl. de mun. şi asig. soc., dec. civ. nr. 3856/R din 2007, în Sinteză de practică judiciară privind contractul colectiv de muncă, selecţie şi prelucrare, în RRDM nr. 2/1011, p. 87.

[3] Publicată în M. Of. nr. 933 din 29 decembrie 2011.

la nivelul respectiv numai în situația în care numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul de activitate, în caz contrar, contractul va fi înregistrat drept contract la nivel de grup de unități.

- art. 143 alin. (5) din Legea dialogului social care statuează că în situația în care numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul de activitate, aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de activitate va fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector, prin ordin al ministrului muncii, familiei, protecției sociale şi persoanelor vârstnice, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit, în baza unei cereri adresate acestuia de către semnatarii contractului colectiv de muncă la nivel sectorial[1].

Secţiunea a VI-a
Corelaţia dintre contractele colective de muncă încheiate la nivel superior şi cele la nivel inferior

Prevederea cuprinsă în art. 132 alin. (3) din Legea nr. 62/2011 statuează că nu pot fi cuprinse în contractele colective de muncă clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel superior.

■ Prin *Sentinţa civilă nr. 739 pronunţată la data de 22 mai 2007 de către Tribunalul Sibiu în dos. 3935/30/2006* a fost respinsă acţiunea de dreptul muncii formulată de reclamanta C.C. în contradictoriu cu pârâta SC S. România SRL Timişoara, reclamanta fiind obligată să achite expertei contabile suma de 720 lei reprezentând diferenţă onorariu expertiză.(extras). Pentru a pronunţa această sentinţă, instanţa de fond a constatat că sub dos. nr. 3935/30/2006 s-a înregistrat pe rolul Tribunalului Sibiu acţiunea civilă formulată de reclamanta C.C. în contradictoriu cu pârâta SC S. SRL Timişoara, având ca obiect obligarea pârâtei la plata sumei de 46661 RON reprezentând echivalentul sporului de vechime în muncă aferent vechimii pe ultimii 3 ani aşa cum rezultă din înscrierile efectuate în Carnetul de muncă, obligarea pârâtei la plata sporului de vechime începând cu data introducerii acţiunii, cu cheltuieli de judecată. În susţinerea acţiunii, reclamanta învederează instanţei de judecată că este angajată a pârâtei din anul 2000 iar la data de 01.10.2003 conform înscrierilor din cartea de muncă avea o vechime în muncă de 11 ani şi 2 luni, fapt pentru care conform CCM la nivel de ramură, precum şi al celui la nivel naţional avea dreptul la un spor de vechime de 15% din salariul de bază, calculat lunar. Societatea pârâtă a refuzat plata acestui spor cauzându-i un prejudiciu prin neacordarea acestui drept salarial. În acest context, prejudiciul înregistrat în ultimii 3 ani calculat la fiecare lună, raportat la sporul de vechime aferent vechimii efective se cifrează la suma de 4661 RON, spor ce nu este inclus în salariul de bază şi nu a fost plătit de unitatea pârâtă. Acţiunea este întemeiată pe prevederile din CCM încheiat la nivel naţional pentru anii 2003, 2004, 2005 şi 2006 şi art. 51 alin. (1) lit. d) din CCM încheiat la nivel de ramură Electrotehnică, Electronică, Mecanică Fină, Utilaje şi Apărare pentru anii 2003, 2004, 2005 şi 2006, dispoziţiile Codului muncii, şi Legii nr. 130/1996 (în prezent abrogată).

[1] Pentru detalii, a se vedea A.G. Uluitu, *Efectele contractului colectiv de muncă*, în RRDM nr. 1/2012, p. 24.

Prin întâmpinare, societatea pârâtă solicită respingerea acţiunii atât pe excepţie, cât şi pe fond. Pe cale de excepţie, pârâta invocă excepţia tardivităţii introducerii acţiunii întrucât sunt incidente prevederile art. 283 alin. (1) lit. e) C. mun. care stabilesc că cererile în vederea soluţionării unui conflict de muncă pot fi formulate în termen de 6 luni de la data naşterii dreptului la acţiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia. Pârâta arată că termenul de 6 luni este un termen special care se aplică oricăror drepturi care au izvorul în contractele colective de muncă, termenul de 3 ani nefiind incident în prezenta cauză deoarece acesta vizează drepturile ce decurg din lege, şi nu din prevederile contractului colectiv de muncă. Pe fondul cauzei, pârâta solicită respingerea acţiunii datorită neincidenţei prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de ramură pentru că Asociaţia C.-A. nu a reprezentat niciodată interesele societăţii pârâte, iar simpla enunţare că prevederile acestui contract se aplică şi societăţii pârâte nu este de natură a conduce la concluzia că a fost exprimată voinţa patronului societăţii pârâte. Pârâta susţine că deşi în contractul individual de muncă nu a fost stipulată o clauză ce se referă la sporul de vechime, în cadrul negocierii colective, părţile au avut în vedere includerea anumitor sporuri şi adaosuri în salariul negociat. Pârâta a considerat că în conţinutul contractului individual de muncă au fost incluse doar sporul pentru ore suplimentare, spor de lucru pentru sărbătorile legale spor pentru munca de noapte, toate celelalte sporuri fiind incluse în salariul negociat. În sensul celor susţinute, pârâta arată că în conformitate cu prevederile art. 27.2 din CCM pe anii 2001-2003 sporul de vechime este inclus în salariul de bază negociat iar potrivit art. 40 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional, sindicatele şi angajatorii vor urmări absorbţia sporurilor în salariu, astfel încât ponderea majoritară în veniturile salariale să fie reprezentată de salariul de bază şi numai în măsura în care acestea nu sunt cuprinse în salariu se pot acorda aparte şi suplimentar aşa cum s-a reţinut în art. 40 alin. (2) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional.

Din probatoriul administrat în cauză instanţa reţine următoarele: reclamanta a încheiat cu societatea pârâtă Contractul individual de muncă înregistrat la ITM Timişoara sub nr. 435067/14596 pe durată nedeterminată începând cu data de 04.05.2000 având calitatea de operator linie, specialitatea producţie aşa cum rezultă şi din menţiunile carnetului de muncă al reclamantei depus la dosar. La dosarul cauzei s-a depus Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate la data de 03.04.2001 între patronat şi reprezentanţii salariaţilor care stipulează la Cap. IV „Salarizarea şi alte drepturi salariale", art. 27 pct. 2 că sporul de vechime este inclus în salariul de bază, motiv pentru care salariul minim în societate va fi cu 20% mai mare decât salariul minim stabilit pe economie, urmând ca salariul să fie actualizat cu valoarea inflaţiei în momentul în care valoarea acesteia depăşeşte 5% iar stabilirea individuală a salariilor de bază să se facă în limita fondului de salarii stabilit în funcţie de posibilităţile financiare ale societăţii. Prin Procesul-verbal de control întocmit la data de 12.12.2005 în baza prevederilor Legii pentru înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii nr. 108/1999 şi a H.G. nr. 767/1999 în urma verificării modului în care se respectă legislaţia în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă în perioada august-noiembrie 2005, persoanele abilitate să efectueze acest control menţionează în anexă că sporul de vechime este inclus în salariul negociat drept pentru care salariul minim negociat pe societate este mai mare cu 20% decât salariul minim pe economie.

În prezenta cauză a fost încuviinţată efectuarea unei expertize contabile având ca obiective vechimea în muncă a reclamantei la data de 10.10.2003 respectiv cu 3 ani înainte de promovarea acţiunii şi până la data introducerii cererii de chemare în judecată iar în funcţie de aceasta să determine procentul corespunzător ce se va aplica salariului de bază în vederea calculării sporului de vechime, sporul de vechime neacordat de pârâtă pentru o perioadă de 3 ani începând cu data de 10.10.2003 şi până la data introducerii acţiunii, actualizat în funcţie de rata inflaţiei.

Din contextul probator instanţa constată că acţiunea reclamantei este neîntemeiată pentru următoarele considerente:

Asupra excepţiei prescrierii dreptului la acţiune ridicată de societatea pârâtă, instanţa s-a pronunţat prin Încheierea din data de 23 noiembrie 2006 în sensul respingerii acesteia. Pentru soluţionarea fondului acestei cauze, instanţa consideră că se impun câteva precizări referitoare la instituţiile de dreptul muncii aplicabile în cauza de faţă precum negocierea, efectele contractului colectiv de muncă şi vechimea în muncă. Negocierea salariilor este o consecinţă a principiului constituţional potrivit căruia este garantat dreptul la negocieri colective în raporturile de muncă [art. 41 alin. (5) C. mun.], Codul muncii concretizând acest drept constituţional, prevede că salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/şi colective, negocieri ce se realizează între angajator şi salariaţi sau reprezentanţi ai acestora [art. 157 alin. (1) C. mun.]. Potrivit art. 241 alin. (1) lit. d) C. mun. (anterior modificării şi republicării din anul 2011), clauzele contractului colectiv de muncă încheiat la nivel naţional se aplică tuturor salariaţilor încadraţi la toţi angajatorii din ţară. Prin contractele de muncă încheiate la diferite nivele, partenerii sociali pot stabili clauze referitoare la formele de organizare a muncii,... sporuri pentru condiţii deosebite sau/şi speciale de muncă, sporul pentru vechime în muncă şi alte categorii de sporuri. Sporul pentru vechime în muncă reprezintă acea parte a salariului care se acordă salariatului în funcţie de perioada lucrată. Potrivit CCM nr. 54171/18 din 23.07.2001, publicat în M. Of. nr. 8 din 10.08.2001, încheiat la nivel naţional părţile contractante sunt de acord ca în perioada următoare să acţioneze pentru includerea unor sporuri în salariul de bază, care reprezintă retribuţia pentru munca prestată şi condiţiile de la locul de muncă, astfel încât salariul de bază să aibă pondere majoritară în salariu; sporurile se acordă numai la locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de bază; sporurile minime ce se acordă în condiţiile prezentului contract sunt: pentru vechime în muncă, minim 5% pentru 3 ani vechime şi maximum 25% la o vechime de peste 20 de ani, din salariul de baza (art. 40), iar potrivit CCM nr. 53972/14/28.06.2001 încheiat la nivel de ramură sporurile minime ce se acordă în condiţiile prezentului contract sunt următoarele: pentru vechime în muncă, minimum 5% pentru 3 ani vechime şi maximum 25% la o vechime de peste 20 de ani, conform tabelului (vechimea în muncă se calculează în total vechime în muncă calculată la salariul de baza şi timpul efectiv lucrat); cu acordul părţilor patronat-sindicat, vechimea în munca poate fi inclusă în salariul de baza negociat (art. 51). Instanţa a apreciat că prezentarea clauzelor referitoare la sporul de vechime din cele două contracte colective de muncă încheiate la nivel diferit se impunea deoarece contractele colective de muncă încheiate la nivel de ramură vor avea la bază contractul colectiv de muncă încheiat la nivel naţional, or, CCM la nivel de ramură trebuia adaptat clauzelor CCM la nivel naţional care stabilesc limitele minime şi maxime între care se poate stabili cuantumul sporului de vechime în muncă, respectiv 5% spor minim şi 25% spor maxim, oferind astfel posibilitatea partenerilor sociali să negocieze aceste sporuri funcţie de posibilităţile financiare ale societăţii. CCM la nivel de ramură stabileşte tranşe de vechime în muncă la care se aplică un anumit cuantum al sporului pentru vechime în muncă nesocotind astfel libertatea acordată prin CCM la nivel naţional partenerilor sociali de la nivel de unitate de a negocia cuantumul sporului pentru vechime în muncă, negociere colectivă care la nivel de unitate înseamnă şi o bună cunoaştere a situaţiei economice a unităţii care determină limitele între care se vor purta discuţiile pe tema acordării sporurilor, dar şi a cuantumurilor acestora. Faţă de acest principiu consacrat în Legea nr. 130/1996 şi Codul Muncii, instanţa constată că în cauză sunt incidente prevederile CCM la nivel naţional.

Faţă de cele prezentate mai sus, instanţa consideră că angajatorul a respectat prevederile CCM la nivel naţional, a respectat limita minimă şi limita maximă până la care putea acorda sporul pentru vechime în muncă minimum 5% pentru 3 ani vechime, maximum 25% la o vechime de peste 20 de ani din salariul de bază, şi raportat la posibilităţile financiare să acorde sporul pentru vechime în muncă într-un cuantum de 20% tuturor salariaţilor, spor adăugat salariului minim pe economie, încadrându-se astfel în procentul stabilit prin CCM la nivel naţional. De asemenea, societatea pârâtă a respectat prevederea legală de a cuprinde în salariul de bază acest spor, evidenţierea lui separată

se realizează doar dacă nu este cuprins în salariul de bază aşa cum rezultă din conţinutul CCM la nivel naţional. Instanţa a constatat, astfel că acţiunea reclamantei este netemeinică şi nelegală drept pentru care a respins-o.

Deşi instanţa de fond a dispus prin stabilirea în sarcina reclamantei obligaţia de plată a diferenţei onorariu expert contabil, reclamanta nu s-a conformat dispoziţiei instanţei, drept pentru care, în baza prevederilor art. 274 C. pr. civ. instanţa a obligat reclamanta la suportarea sumei de 720 lei reprezentând diferenţă onorariu expert contabil.

Împotriva Sentinţei civile nr. 739 pronunţată la data de 22 mai 2007 de către Tribunalul Sibiu în dos. 3935/30/2006, reclamanta a declarat recurs iar Curtea de Apel Alba-Iulia prin Decizia civilă nr. 1086/2007 din data de 01 Octombrie 2007 l-a respins ca nefondat. Curtea constată că art. 40 alin. (1) din contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2001-2002 prevede expres: „părţile contractante sunt de acord ca în perioada următoare să acţioneze pentru includerea unor sporuri în salariul de bază, care să reprezinte retribuţia pentru munca prestată şi condiţiile de la locul de muncă, astfel încât salariul de bază să aibă pondere majoritară în salariu". Alin. (2) al acestui articol prevede că sporurile se acordă numai la locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de bază. Alin. (2) lit. d) al articolului în discuţie enumeră sporul pentru vechime în muncă, printre sporurile minime ce se acordă în condiţiile prezentului contract. În continuare Curtea de Apel Alba-Iulia constată că această reglementare este reluată într-o redactare identică în contractele colective de muncă unice la nivel naţional pe anii 2003, 2004, 2005, 2006 iar contractele colective de muncă pe ramura electrotehnică, electronică, mecanică fină, utilaje şi apărare încheiate pe anii 2002-2003, 2003-2004 cuprind prevederea că sporurile enumerate, printre care este inclus şi sporul pentru vechime în muncă, se acordă numai la locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de bază [art. 51 alin. (6)]. Curtea a apreciat că susţinerile reclamantei în sensul că acest spor nu a fost evidenţiat separat şi nu a fost menţionat în carnetul de muncă, nu au nicio relevanţă juridică întrucât prevederile contractuale sus enunţate menţionează acordarea acestui spor numai la locurile de muncă unde nu este inclus în salariul negociat.

Pentru a identifica categoriile contractelor colective de muncă la care se aplică textul legal mai sus menţionat vom încerca să stabilim înţelesul sintagmei *contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel superior.* Prevederile legale cuprinse în art. 128 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 statuează că se pot negocia contracte colective de muncă la nivel de unităţi, grupuri de unităţi şi sectoare de activitate.

Criteriul de apartenenţă la sectoarele de activitate este cel al obiectului principal de activitate înregistrat la registrul comerţului, conform codului CAEN. Unităţile din acelaşi sector de activitate definite prin apartenenţa la aceeaşi diviziune, grupă sau clasă, conform codului CAEN, se pot constitui voluntar în grupuri de unităţi, în vederea negocierii contractelor colective de muncă la nivelul respectiv. Angajatorii care intenţionează să negocieze contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi pot constitui în mod voluntar grupul de unităţi, atât prin hotărâre judecătorească de constituire, cât şi prin proces-verbal sau orice altă convenţie scrisă între părţi.

Ca atare, clauzele contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate trebuie să respecte clauzele[1]:

[1] A se vedea, în acest sens, I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 177.

- contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate dacă nu există contract colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de unităţi;

- contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de unităţi indiferent dacă există sau nu încheiat un contract colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate.

➢ *Prin Decizia nr. 380/2004 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 8 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, şi ale art. 238 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare (Publicată în M. Of. nr. 1015 din 3 noiembrie 2004) Curtea Constituţională a respins, ca neîntemeiată, excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 8 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de munca, republicata, şi ale art. 238 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, excepţie ridicată de SC „T.C.T." SA din Oneşti şi SC S.C. „T." SA din Oneşti în Dosarele nr. 4179/110/2007, respectiv nr. 4180/110/2007 ale Tribunalului Bacău – Secţia civilă.*

Pe rol se află soluţionarea excepţiei de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 8 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, şi ale art. 238 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare, excepţie ridicată de Societatea Comercială „Transtex"-S.R.L. din Sighişoara în Dosarul nr. 156/2004/CCA al Curţii de Apel Târgu Mureş – Secţia comercială şi de contencios administrativ.

La apelul nominal lipsesc părţile, faţă de care procedura de citare este legal îndeplinită.

Cauza se află în stare de judecată.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepţiei de neconstituţionalitate ca neîntemeiată.

În acest sens, apreciază că dispoziţiile legale criticate nu contravin prevederilor constituţionale invocate de autorul excepţiei, ci, dimpotrivă, reprezintă o concretizare a regulii constituţionale potrivit căreia dreptul la negocieri colective în materie de muncă şi caracterul obligatoriu al convenţiilor colective sunt garantate. De asemenea, arată că textele de lege criticate nu au nici o legătură cu libertatea de asociere.

C U R T E A,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului şi Avocatului Poporului, raportul întocmit în cauză de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispoziţiile legale criticate, raportate la prevederile Constituţiei, precum şi dispoziţiile Legii nr. 47/1992, republicată, reţine următoarele:

Curtea Constituţională a fost legal sesizată şi este competentă, potrivit dispoziţiilor art. 146 lit. d) din Constituţie, republicată, ale art. 1 alin. (2), art. 2, 3, 10 şi 29 din Legea nr. 47/1992 privind organizarea şi funcţionarea Curţii Constituţionale, republicată, să soluţioneze excepţia de neconstituţionalitate ridicată.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 8 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, precum şi dispoziţiile art. 238 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările şi completările ulterioare, dispoziţii care au următorul conţinut:

– Art. 8 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 130/1996:

„(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot fi stabilite numai în limitele şi în condiţiile prevăzute de prezenta lege.

(2) Contractele colective de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.";

– Art. 238 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii: „(1) Contractele colective de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior."

În susţinerea neconstituţionalităţii acestor texte de lege, autorul excepţiei invocă încălcarea prevederilor constituţionale ale art. 9, art. 40 alin. (1), art. 41 alin. (5) şi ale art. 53, care au următorul conţinut:

– Art. 9: „Sindicatele, patronatele şi asociaţiile profesionale se constituie şi îşi desfăşoară activitatea potrivit statutelor lor, în condiţiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor şi la promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor lor.";

– Art. 40 alin. (1): „Cetăţenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate şi în alte forme de asociere.";

– Art. 41 alin. (5): „Dreptul la negocieri colective în materie de muncă şi caracterul obligatoriu al convenţiilor colective sunt garantate.";

– Art. 53: „(1) Exerciţiul unor drepturi sau al unor libertăţi poate fi restrâns numai prin lege şi numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securităţii naţionale, a ordinii, a sănătăţii ori a moralei publice, a drepturilor şi a libertăţilor cetăţenilor; desfăşurarea instrucţiei penale; prevenirea consecinţelor unei calamităţi naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporţională cu situaţia care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu şi fără a aduce atingere existenţei dreptului sau a libertăţii."

Autorul excepţiei a mai invocat şi încălcarea prevederilor constituţionale ale art. 20, referitoare la prioritatea reglementărilor internaţionale, fără a indica însă vreun instrument juridic internaţional cu care dispoziţiile legale criticate ar fi neconcordante.

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea constată că, potrivit art. 47, 49, 50, 135 şi altor prevederi constituţionale, statului îi revin o serie de obligaţii pentru asigurarea dezvoltării economice, a aplicării principiilor economiei de piaţă, a unui nivel de trai decent, a măsurilor de protecţie socială pentru diferite categorii de persoane, precum şi a respectării drepturilor şi libertăţilor fundamentale. Pentru îndeplinirea acestor obligaţii este necesară elaborarea unor acte normative de reglementare a diferitelor domenii de activitate. În acest sens, dintre asemenea acte normative, o importanţă deosebită o au cele referitoare la raporturile de muncă, la drepturile şi îndatoririle părţilor raporturilor de muncă. Pentru asigurarea desfăşurării în condiţii optime şi uniforme a raporturilor de muncă, actele normative în materie prevăd drepturi şi obligaţii minimale, respectiv maximale, care vor trebui respectate la încheierea atât a contractelor colective de muncă, cât şi a celor individuale.

Dând expresie recunoaşterii dreptului părţilor raporturilor de muncă la negocierea colectivă a drepturilor şi îndatoririlor izvorâte din aceste raporturi, legislaţia reglementează şi condiţiile de negociere şi de încheiere a contractelor colective de muncă, a clauzelor obligatorii ale acestor contracte, la nivel de unitate, la nivel de ramură şi la nivel naţional.

Curtea observă că aceste reglementări legale nu au însă nici o legătură cu libertatea de asociere. Astfel, nici un patron ori organizaţie patronală, respectiv nici un salariat ori organizaţie sindicală, nu poate fi obligat să se asocieze ori să se afilieze la o organizaţie de nivel superior. Organizaţiile sindicale şi patronale pot fi reprezentative la nivel de unitate, de ramură sau la nivel naţional, în funcţie de numărul minim, prevăzut de lege, al membrilor lor. Reprezentativitatea acestor organizaţii le îndreptăţeşte să negocieze şi să încheie contractele colective de muncă la nivelurile respective, ale căror clauze, referitoare la drepturile minimale, să fie obligatorii la încheierea contractelor colective de muncă la niveluri inferioare, indiferent dacă părţile acestora s-au asociat, respectiv s-au afiliat ori nu, la organizaţiile de la nivelul superior. Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel naţional sau la nivel de ramură constituie izvor de drept (ca şi legea) la încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, ceea ce impune respectarea clauzelor referitoare

la drepturile minimale. Ca atare, cu aceste obligaţii fireşti, părţile au toată libertatea să negocieze şi alte clauze, precum şi drepturi superioare.

Corelaţia dintre contractele colective de muncă şi contractul individual de muncă

Corelaţia dintre cele două tipuri de contracte de muncă trebuie examinată prin prisma prevederilor legale ce o consacra, şi anume: art. 11 C. mun. stabileşte în ceea ce priveşte clauzele contractului individual de muncă că acestea nu pot conţine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă şi art. 132 alin. (4) din Legea nr. 62/2011, Legea dialogului social, care prevede că nu pot fi cuprinse în contractul individual de muncă clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile. Înlocuirea unei clauze din contractul individual de muncă cu o clauză din contractul colectiv de muncă poate avea loc numai în situaţia în care clauza din contractul individual de muncă cuprinde drepturi mai restrictive decât cele din contractul colectiv de muncă, iar nu şi în situaţia contrară[1].

În acest sens s-a exprimat şi Curtea Constituţională prin Decizia nr. 1302/2010 şi Decizia nr. 96/2008.

➢ *Prin DECIZIA nr. 1.302 din 14 octombrie 2010 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 11 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, Curtea Constituţională (Publicată în: Monitorul Oficial Nr. 16 din 7 ianuarie 2011) a respins, ca neîntemeiată, excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 11 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, excepţie ridicată de Societatea Comercială „DGS Grup Security" – SRL din Focşani în dosarul nr. 3.238/91/2009 al Tribunalului Vrancea – Secţia civilă.*

Pentru a pronunţa această decizie, Curtea Constituţională a reţinut:

Pe rol se află soluţionarea excepţiei de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 11 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, excepţie ridicată de Societatea Comercială „DGS Grup Security" SRL din Focşani în Dosarul nr. 3.238/91/2009 al Tribunalului Vrancea – Secţia civilă.

Cauza fiind în stare de judecată, preşedintele acordă cuvântul reprezentantului Ministerului Public, care pune concluzii de respingere a excepţiei de neconstituţionalitate ca inadmisibilă, sens în care arată că autorul excepţiei solicită, în realitate, modificarea textului de lege criticat.

CURTEA, având în vedere actele şi lucrările dosarului, reţine următoarele:

Prin Încheierea din 26 ianuarie 2010, pronunţată în Dosarul nr. 3.238/91/2009, Tribunalul Vrancea – Secţia civilă a sesizat Curtea Constituţională cu excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 11 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

Excepţia a fost ridicată de Societatea Comercială „DGS Grup Security" SRL din Focşani într-o cauză având ca obiect acordarea unor drepturi băneşti.

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate autorul acesteia susţine, în esenţă, că prevederile de lege criticate încalcă libertatea comerţului, întrucât obligă angajatorul la plata unor sume de bani, potrivit Contractului colectiv de muncă, sume de care nu dispune.

Tribunalul Vrancea – Secţia civilă consideră că textul de lege criticat este neconstituţional, „mai ales în măsura în care se referă la drepturi stabilite prin acte normative." De asemenea, arată că stabilirea prin acte normative a nivelului minim sub care nu pot fi prevăzute drepturile salariale în

[1] M. Cota Potropopescu, *Raportul dintre contractul colectiv de muncă şi contractul individual de muncă. Drepturi salariale mai favorabile. Aplicabilitate*, în RRDM nr. 5/2013, p. 53.

contractele individuale de muncă reprezintă o încălcare a libertăţii comerţului şi a liberei iniţiative, o imixtiune a statului în desfăşurarea activităţilor economice ale societăţilor private. De asemenea, arată că art. 11 C. mun. este neconstituţional şi în măsura în care clauzele contractului colectiv de muncă sunt obligatorii pentru societăţile mici, cu atât mai mult cu cât, potrivit art. 236 alin. (2) C. mun., negocierea colectivă nu este obligatorie în situaţia în care angajatorul are încadraţi mai puţin de 21 de salariaţi. Or, pentru respectarea principiului libertăţii comerţului, ar trebui să se distingă între angajatorii care sunt obligaţi la negocierea colectivă şi la încheierea contractelor colective de muncă.

Potrivit dispoziţiilor art. 30 alin. (1) din Legea nr. 47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată preşedinţilor celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului şi Avocatului Poporului, pentru a-şi formula punctele de vedere cu privire la excepţia de neconstituţionalitate.

Avocatul Poporului consideră că prevederile de lege criticate sunt constituţionale.

Preşedinţii celor două Camere ale Parlamentului şi Guvernul nu au comunicat punctele de vedere asupra excepţiei de neconstituţionalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctul de vedere al Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispoziţiile de lege criticate, raportate la prevederile Constituţiei, precum şi Legea nr. 47/1992, reţine următoarele:

Curtea Constituţională a fost legal sesizată şi este competentă, potrivit dispoziţiilor art. 146 lit. d) din Constituţie, precum şi ale art. 1 alin. (2), ale art. 2, 3, 10 şi 29 din Legea nr. 47/1992, să soluţioneze excepţia de neconstituţionalitate.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 11 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, dispoziţii potrivit cărora „Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă."

Autorul excepţiei consideră că acest text de lege contravine dispoziţiilor art. 45 şi art. 135 alin. (2) lit. a) din Constituţie referitoare la libertatea economică şi la obligaţia statului de a asigura libertatea comerţului, protecţia concurenţei loiale, crearea cadrului favorabil pentru valorificarea tuturor factorilor de producţie.

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea constată că textul de lege are ca scop protejarea drepturilor salariaţilor în faţa eventualelor abuzuri ale angajatorului. Libertatea economică nu este un drept absolut, prevederile art. 45 din Constituţie precizând că exercitarea acestuia se face „în condiţiile legii". În situaţia concretă a textului de lege supus examinării, restrângerea libertăţii economice este justificată tocmai de necesitatea asigurării protecţiei drepturilor angajaţilor.

De altfel, dispoziţiile art. 11 C. mun. sunt un reflex al prevederilor constituţionale ale art. 1 alin. (5), potrivit cărora, „În România, respectarea Constituţiei, a supremaţiei sale şi a legilor este obligatorie", dar şi o concretizare a principiului general de drept *pacta sunt servanda.*

În ceea ce priveşte susţinerile referitoare la incapacitatea societăţilor mici şi mijlocii de a face faţă obligaţiilor asumate prin Contractul colectiv de muncă, Curtea constată că această problemă nu poate fi supusă analizei instanţei de contencios constituţional. Astfel, potrivit art. 29 alin. (1) din Legea nr. 47/1992, obiect al controlului de constituţionalitate îl pot constitui doar prevederile dintr-o lege sau ordonanţă, dar nu şi prevederile Contractului colectiv de muncă. În acelaşi timp însă Curtea observă că prevederile art. 11 C. mun. nu stabilesc obligaţiile pe care angajatorii şi le pot asuma prin contractul colectiv de muncă, reprezentanţii patronatului având posibilitatea negocierii drepturilor şi a obligaţiilor lor cu prilejul încheierii acestui contract. Având în vedere natura normativă a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate care stabileşte cadrul general al desfăşurării raporturilor colective de muncă, acesta reprezintă izvor de drept pentru contractele individuale de muncă încheiate cu angajatorul. Cu titlu exemplificativ amintim că elemente precum salariul de încadrare, concediul de odihnă, programul de muncă, indemnizaţiile şi ajutoarele stabilite prin contractul colectiv

de muncă încheiat la nivel de unitate reprezintă baza sau nivelul de la care se negociază aceste elemente în cadrul negocierii individuale ca etapă premergătoare încheierii contractelor individuale de muncă. În cadrul negocierii individuale părţile contractante nu pot stabili drepturi sub nivelul celor stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, acestea având un caracter minimal. Prin negocierea individuală, părţile pun în discuţie complexitatea activităţii, particularitatea acesteia, implicarea organizatorică şi/sau decizională etc., aspecte care pot determina stabilirea unor drepturi superioare celor stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

➢ *Prin DECIZIA nr. 96 din 5 februarie 2008 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 241 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii pronunţată de Curtea Constituţională (Publicată în: Monitorul Oficial Nr. 154 din 28 februarie 2008) s-a respins excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 241 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, excepţie ridicată de Societatea Comercială „Europa Guard" – SRL în Dosarul nr. 5.950/306/2007 al Judecătoriei Sibiu. Pentru a pronunţa această decizie, Curtea Constituţională a reţinut:*

Pe rol se află soluţionarea excepţiei de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 241 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, excepţie ridicată de Societatea Comercială „Europa Guard" – SRL în Dosarul nr. 5.950/306/2007 al Judecătoriei Sibiu.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepţiei de neconstituţionalitate, ca neîntemeiată, considerând că textele legale criticate nu conţin dispoziţii prin care să se restrângă în vreun fel drepturile angajatorului.

CURTEA,

având în vedere actele şi lucrările dosarului, reţine următoarele:

Prin Încheierea din 25 octombrie 2007, pronunţată în Dosarul nr. 5.950/306/2007, Judecătoria Sibiu a sesizat Curtea Constituţională cu excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 241 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, excepţie ridicată de Societatea Comercială „Europa Guard" – SRL în cauza ce are ca obiect judecarea plângerii contravenţionale împotriva unui proces-verbal de constatare a contravenţiei.

În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate autorul acesteia susţine că art. 241 alin. (1) lit. d) C. mun. contravine prevederilor art. 41 alin. (5), art. 45, art. 53, art. 57, art. 73 alin. (3) lit. p) şi art. 135 alin. (1) şi (2) lit. a) din Constituţie. Se arată că prin încălcarea dreptului de a negocia individual modul de desfăşurare a raporturilor de muncă se restrânge, fără a se respecta limitele constituţionale, dreptul angajatorului de a-şi desfăşura activitatea economică.

Judecătoria Sibiu apreciază că excepţia este neîntemeiată. Se arată că dispoziţiile legale criticate sunt în concordanţă cu prevederile constituţionale invocate de autorul excepţiei.

Potrivit prevederilor art. 30 alin. (1) din Legea nr. 47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată preşedinţilor celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului şi Avocatului Poporului, pentru a-şi formula punctele de vedere asupra excepţiei de neconstituţionalitate.

Avocatul Poporului consideră că dispoziţiile art. 241 alin. (1) lit. d) C. mun. sunt constituţionale. Se arată că raţiunea încheierii contractelor colective de muncă la nivel naţional constă tocmai în asigurarea, în mod unitar, a drepturilor tuturor salariaţilor din întreaga ţară.

Preşedinţii celor două Camere ale Parlamentului şi Guvernul nu au comunicat punctele lor de vedere asupra excepţiei de neconstituţionalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctul de vedere al Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispoziţiile legale criticate, raportate la prevederile Constituţiei, precum şi Legea nr. 47/1992, reţine următoarele:

Curtea Constituţională a fost legal sesizată şi este competentă, potrivit dispoziţiilor art. 146 lit. d) din Constituţie, ale art. 1 alin. (2), ale art. 2, 3, 10 şi 29 din Legea nr. 47/1992, să soluţioneze excepţia de neconstituţionalitate.

Obiectul excepţiei îl constituie dispoziţiile art. 241 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003.

Textul de lege criticat are următoarea redactare:

- Art. 241: „(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează: [...]

d) pentru toţi salariaţii încadraţi la toţi angajatorii din ţară, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel naţional."

În opinia autorului excepţiei, dispoziţiile legale criticate contravin prevederilor constituţionale ale art. 41 alin. (5) referitor la garantarea dreptului la negocieri colective, art. 45 privind libertatea economică, art. 53 referitor la restrângerea exerciţiului unor drepturi sau al unor libertăţi, art. 57 referitor la exercitarea drepturilor şi a libertăţilor, art. 73 alin. (3) lit. p) referitor la reglementarea prin lege organică a regimului general privind raporturile de muncă, sindicatele, patronatele şi protecţia socială, precum şi art. 135 alin. (1) şi (2) lit. a) referitoare la economie şi libertatea comerţului.

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea constată următoarele:

Raţiunea reglementării încheierii contractelor colective de muncă atât la nivel de unitate, cât şi la nivel de ramură şi la nivel naţional, constă în aplicarea dispoziţiilor art. 41 alin. (5) din Constituţie care garantează atât dreptul la negocieri colective în materie de muncă, cât şi caracterul obligatoriu al convenţiilor colective. Totodată, una dintre obligaţiile statului de a crea condiţiile necesare pentru creşterea calităţii vieţii, prevăzută la art. 135 alin. (2) lit. f) din Constituţie, constă tocmai în asigurarea în mod unitar a drepturilor minimale tuturor salariaţilor din întreaga ţară sau din unităţile care aparţin unei anumite ramuri a economiei. Acest scop nu s-ar putea realiza dacă nu s-ar prevedea caracterul obligatoriu al contractelor colective de muncă încheiate la un nivel superior pentru negocierea clauzelor contractelor colective de muncă la niveluri inferioare, în ceea ce priveşte drepturile minimale ale angajaţilor.

În consecinţă, ţinând seama de aceste considerente, Curtea reţine că dispoziţiile legale criticate nu încalcă prevederile art. 41 alin. (5), art. 45, art. 57 şi art. 135 alin. (2) lit. a) din Constituţie.

Totodată, nu poate fi reţinută nici critica de neconstituţionalitate prin invocarea dispoziţiilor art. 73 alin. (3) lit. p) din Constituţie, deoarece Legea nr. 53/2003 – Codul muncii a fost adoptată în temeiul prevederilor art. 114 din Constituţie, în urma angajării răspunderii Guvernului în faţa Camerei Deputaţilor şi a Senatului, în şedinţa comună din data de 9 decembrie 2002.

În ceea ce priveşte invocarea celorlalte texte constituţionale invocate în susţinerea excepţiei, şi anume art. 53 şi art. 135 alin. (1), Curtea reţine că acestea nu sunt incidente în prezenta cauză.

De altfel, Curtea a statuat şi în Decizia nr. 511 din 15 iunie 2006 referitoare la dispoziţiile art. 8 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă şi ale art. 238 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 609 din 13 iulie 2006, că „dispoziţiile contractului colectiv de muncă încheiat la nivel naţional sau la nivel de ramură constituie izvor de drept (ca şi legea) la încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, ceea ce impune respectarea clauzelor referitoare la drepturile minimale". Prin aceeaşi decizie, însă, instanţa de contencios constituţional a arătat că „părţile, cu respectarea acestor obligaţii fireşti, au toată libertatea să negocieze şi alte clauze, precum şi drepturi superioare".

Întrucât nu au intervenit elemente noi, care să determine reconsiderarea celor statuate prin această decizie, considerentele menţionate sunt valabile şi în această cauză.

Analizând efectele contractelor colective de muncă în literatura de specialitate s-a pus în discuţie dacă acordurile colective de muncă sunt excepţii aparente de la principiul

relativității[1] efectelor contractelor sau sunt excepții reale sau veritabile. Într-o primă opinie în doctrina de dreptul muncii, dar și cea civilă s-a considerat că deși partenerii sociali sunt părți în contractual colectiv de muncă, iar organizațiile sindicale reprezintă salariații prezenți în unitate, este exclusă reprezentarea celor care vor deveni salariați ulterior, situație în care contractul colectiv de muncă apare ca o excepție reală sau veritabilă de la principiul relativității efectelor contractului[2]. În doctrina civilă într-o altă opinie[3] s-a considerat că această calificare a contractului colectiv de muncă trebuie privită cu rezervă deoarece nașterea de drepturi și obligații în favoarea și sarcina tuturor salariaților, indiferent dacă au fost sau nu reprezentați la încheierea contractului colectiv de muncă și indiferent de data angajării, are loc *ex lege*, ca atare contractul colectiv de muncă produce efecte față de terții salariați deoarece așa prevede legea și nicidecum pentru că așa au stabilit părțile contractante prin acordul de voință, drept pentru care aceasta nu este o excepție reală sau veritabilă. Această opinie derivă din modul în care autorul a definit excepțiile de la principiul relativității efectelor contractului în sensul că acestea sunt situații juridice în care efectele contractului se produc față de alte persoane care nu au calitatea de părți contractante sau de succesori în drepturi ale părților.

Reglementarea efectelor contractului colectiv de muncă pune în discuție corelația dintre contractele colective încheiate la diferite niveluri și influența acestora asupra contractului individual de muncă.

■ Prin Decizia cu nr. 814 din 10 mai 2010 s-a dispus desfacerea contractului individual de muncă al reclamantului conform art. 65 C. mun., ca urmare a desființării postului ocupat de acesta. Prin Sentința civilă nr. 1198 din data de 8 februarie 2012 pronunțată în dos. nr. 16638/3/2011, Tribunalul București a constatat potrivit art. 247 C. mun. în varianta în vigoare la data concedierii și a nașterii dreptului de a solicita plata despăgubirilor compensatorii că în cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramură nu există contract colectiv de muncă se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior. Instanța de fond a constatat că societatea pârâtă nu a putut face dovada existenței contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, sens în care se aplică contractul colectiv de muncă la nivel de ramură transporturi pentru anii 2008-2010 care la art. 80 alin. (1) prevede obligativitatea ca „la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, salariații să primească pe lângă celelalte drepturi la zi cuvenite pentru activitatea prestată și o plată compensatorie în valoare de minim 6 salarii de bază brute negociate". Instanța de fond a precizat că societatea pârâtă activează în domeniul transporturilor, în raport de prevederile art. 241 lit. c) C. mun. îi este aplicabil contractul colectiv de muncă la nivel de ramură transporturi în vigoare în perioada solicitată, respectiv în luna mai 2010. Sentința civilă a fost menținută prin Decizia civilă nr. 5027/R din 27 septembrie 2012 pronunțată de Curtea de Apel București[4].

---

[1] L. Pop, *Drept civil. Teoria generală a obligațiilor*, vol. I, Ed. Fundației „Chemarea", Iași, 1993, p. 94. Potrivit principiul relativității efectelor contractului, un contract valabil încheiat produce efecte numai între părțile contractante, în sensul că el nu poate da naștere la obligații și la drepturi în sarcina și, respectiv, în favoarea altor persoane.

[2] I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 176; C-tin Stătescu, C. Bârsan, *Drept civil. Teoria generală a obligațiilor*, ed. a IX-a rev. și adăug., Ed. Hamangiu, București, 2008, p. 69.

[3] L. Pop, *Drept civil. Teoria generală a obligațiilor*, vol. I, Ed. Fundației „Chemarea", Iași, 1993, p. 105.

[4] *Dreptul salariatului concediat pentru motive care nu țin de persoana sa de a primi o plată compensatorie conform contractului colectiv de muncă la nivel de ramură*, în RRDM nr. 3/2013, Sinteze de jurisprudență, p. 135; a se vedea, în același sens, M. Cota Potropopescu, *Acordarea salariului minim la nivel de ramură, începând cu data înregistrării contractului colectiv de muncă, și, în continuare, după îndeplinirea termenului pentru care a fost încheiat. Întinderea efectelor clauzelor contractului colectiv de muncă privitoare la drepturile salariale*, în RRDM nr. 9/2013, p. 55.

În ceea ce priveşte primul aspect, contractele colective de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior, împrejurare în care contractele colective de muncă încheiate la nivel superior reprezintă izvor de drept pentru cele încheiate la nivel inferior. Clauzele stipulate în contractele colective de muncă încheiate la nivel superior sunt obligatorii pentru toţi salariaţii unităţii chiar şi în situaţia în care, la nivel de unitate, în pofida negocierilor obligatorii, impuse de lege în acest scop, nu s-a încheiat contractul colectiv de muncă[1]. În doctrină[2] s-a opinat referitor la efectele contractelor încheiate la nivel de grup de unităţi sau la nivel de ramură prin prisma reglementărilor cuprinse în Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă (în prezent abrogată) că art. 13 alin. (1) din mai sus menţionata lege, republicată, stabileşte că părţile au obligaţia să precizeze în fiecare contract colectiv încheiat la nivel de grup de unităţi şi de ramură unităţile în cadrul cărora se aplică clauzele negociate. În acest context legal, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate şi la nivel naţional se aplică tuturor salariaţilor, în schimb aplicabilitatea contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de unităţi şi la nivel de ramură are caracter relativ, în sensul că aceste contracte se aplică numai salariaţilor din unităţile care fac parte din ramura sau grupul de unităţi precizate, stabilite de părţi prin încheierea contractului.

În ceea ce priveşte al doilea aspect, legiuitorul a stipulat în mod imperativ interdicţia cuprinderii în contractele individuale de muncă a unor clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile, respectiv cele încheiate la nivel de sectoare de activitate, grup de unităţi, unitate considerând că aceste contracte colective de muncă reprezintă izvoare de drept pentru contractele individuale de muncă.

Secţiunea a VII-a
Executarea contractului colectiv de muncă

Contractul colectiv de muncă fiind înţelegerea între partenerii sociali este o aplicaţie a prevederii cuprinse în art. 1270 C. civ. care stabileşte „contractul valabil încheiat are putere de lege între părţile contractante", ca atare, părţile care au încheiat contractul trebuie să-şi execute obligaţiile asumate, ca şi cum ar rezulta din lege, consacrând astfel, principiul forţei obligatorii a contractelor, *pacta sunt servanta.*

În doctrină[3] s-a considerat că raţiunea consacrării principiului forţei obligatorii a actului juridic derivă din necesitatea asigurării stabilităţii şi siguranţei raporturilor de drept izvorâte din actele juridice şi prin aceasta asigurarea ordinei de drept din societate. În continuare s-a apreciat că forţa obligatorie se justifică prin faptul că părţile care încheie

[1] I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu şi observaţii critice asupra noului Cod al muncii*, în Dreptul nr. 4/2003, p. 12.

[2] M. Volonciu, *Sesiunea de comunicări ştiinţifice „Probleme controversate în doctrina românească"*, în RRDM nr. 3/2004, p. 254.

[3] T. Pop, *Drept civil român. Teoria generală*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1993, pp. 164-165.

actul juridic trebuie să respecte dispozițiile legale imperative, iar în privința dispozițiilor supletive, dacă nu derogă de la ele, se consideră încorporate în actul juridic.

Reglementarea cuprinsă în art. 148 din Legea dialogului social prevede pentru părți obligația executării contractului colectiv de muncă[1].

■ Prima instanță a reținut că, potrivit certificatului de căsătorie din data de 10 noiembrie 2007, reclamanta, angajata unității pârâte, s-a căsătorit cu numitul C.M., angajat de asemenea al acestei unități. În adresa nr. 2304 din 25 martie 2008 se arată că ajutorul material pentru căsătorie a fost acordat salariatului C.M., unitatea pârâtă comunicând reclamantei că ajutorul se acordă pentru eveniment, și nu persoanelor în cauză, respingând astfel cererea formulată de reclamantă pentru acordarea ajutorului de căsătorie. Conform dispozițiilor art. 137 alin. (1) lit. a) din CCM al societății pe anul 2008, „cu ocazia unor evenimente deosebite în viața salariatului, unitatea va acorda un ajutor material de căsătorie, echivalent cu un salariu de bază din luna evenimentului". Așa cum rezultă din textul menționat, ajutorul se acordă pentru evenimente survenite în viața salariatului", respectiv pentru fiecare salariat implicat în asemenea evenimente. Cum, în acest eveniment sunt implicați atât reclamanta, cât și soțul acesteia, ambii fiind salariați ai pârâtei, ajutorul se acordă pentru fiecare în parte. Faptul că soții sunt salariații ai aceleiași unități nu este o împrejurare de natură a face inaplicabilă, pentru unul dintre soți, dispozițiile imperative ale legii.

Referitor la acordurile încheiate în baza art. 72 alin. (1) din Legea nr. 188/1999[2] privind statutul funcționarilor publici, instanța noastră supremă a apreciat că respectarea obligațiilor asumate prin aceste acorduri nu este condiționată de încheierea subsecventă a unor acorduri detailate, astfel încât refuzul autorității pârâte de a acorda organizației sindicale drepturile prevăzute în acordul-cadru are caracter nejustificat în sensul art. 2 alin. (1) lit. h) din Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ[3].

Secțiunea a VIII-a
Interpretarea contractului colectiv de muncă

VIII.1. Noțiune

Legea nr. 62/2011 nu prevede nicio modalitate de interpretare a contractului colectiv de muncă, considerându-se că acesta conține clauze care exprimă clar, fără echivoc voința partenerilor sociali. Cu toate acestea în situația în care în timpul executării contractului de

[1] C. Ap. București, S. a VII-a civ. și pentru cauze privind confl. de mun. și asig. soc., dec. nr. 1589/R din 13 martie 2009, în RRDM nr. 5/2009, p. 129; A.G. Uluitu, *Efectele contractului colectiv de muncă*, în RRDM nr. 1/2012, p. 29.

[2] Art. 72 – (1) Autoritățile și instituțiile publice pot încheia anual, în condițiile legii, acorduri cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau cu reprezentanții funcționarilor publici, care să cuprindă numai măsuri referitoare la: constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă; sănătatea și securitatea în muncă; programul zilnic de lucru; perfecționarea profesională; alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

[3] ÎCCJ, S. cont. adm. și fisc., dec. nr. 520 din 26 ianuarie 2007, în Dreptul nr. 10/2007, p. 263.

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

muncă se ivesc neclarități în legătură cu modul de aplicare a clauzelor, apreciem că acestea se pot rezolva fie prin consens, fie potrivit regulilor cuprinse în Codul civil.

Interpretarea este operațiunea prin care instanța de judecată, cu ocazia soluționării unui litigiu izvorât din contract, caută să determine conținutul concret al acestuia, sensul și întinderea exactă a obligațiilor cărora le-a dat naștere[1]. Interpretarea contractului este necesară, fie atunci când clauzele contractuale sunt incomplete, neclare ori contradictorii, fie atunci când voința declarată, deși clar și neechivoc exprimată în clauzele contractului, nu corespunde voinței reale a părților, drept pentru care se impune desprinderea voinței reale a părților prin operațiunea de interpretare.

Interpretarea este definită în doctrină ca fiind operațiunea prin care se determină înțelesul exact al clauzelor unui contract prin cercetarea manifestării de voință a celor două părți în strânsă corelație cu voința lor internă[2]. În continuare s-a apreciat că pot fi utilizate două moduri de interpretare a contractului colectiv de muncă, și anume: prin consens sau potrivit regulilor dreptului comun. În acest sens s-a considerat că primul mod de interpretare intervine atunci când există clauze neclare, întâlnirea părților în cadrul căreia să se discute și să se stabilească înțelesul clauzelor respective ajungându-se la un acord de voință. Rezultatul acestor discuții va fi concretizat prin încheierea unui act adițional la contractul colectiv de muncă.

VIII.2. Reguli de interpretare

Art. 1266 C. civ. stabilește că interpretarea trebuie realizată după voința concordantă a părților, și nu după sensul literal al termenilor. Legiuitorul stabilește, în continuare, că la stabilirea voinței concordante se va ține seama, între altele, de scopul contractului, de negocierile purtate între părți, de practicile statornicite între acestea și de comportamentul lor ulterior încheierii contractului.

În ceea ce privește cel de-al doilea mod de interpretare al contractului colectiv de muncă considerăm că sunt aplicabile regulile stabilite de prevederile art. 1267-1269 C. civ.[3] Regulile de interpretare pot fi grupate în două categorii:

1) principale în cadrul căreia distingem:

a) Interpretarea sistematică.

Art. 1267 C. civ. stabilește în cadrul acestei metode că interpretarea clauzelor se realizează unele prin altele, dând fiecăreia înțelesul ce rezultă din ansamblul contractului, și nu în funcție de elemente externe, străine de acordul încheiat între părți.

b) Interpretarea clauzelor îndoielnice.

Potrivit art. 1268 C. civ., clauzele susceptibile de mai multe înțelesuri se interpretează:

- în sensul ce se potrivește cel mai bine naturii și obiectul contractului,

---

[1] M. Costin, M. Mureșan, V. Ursa, *Dicționar de drept civil*, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1980, p. 276.

[2] S. Ghimpu, Al.Ticlea, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2000, p. 694.

[3] R.R. Popescu, *Dreptul muncii*, ed. a II-a rev. și adăug., Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 61.

- ținând seama, între altele, de natura contractului, de împrejurările în care a fost încheiat, de interpretarea dată anterior de părți, de sensul atribuit în general clauzelor și expresiilor în domeniu și de uzanțe,

- în sensul în care pot produce efecte, iar nu în acela în care nu ar putea produce niciunul.

Contractul nu cuprinde decât lucrul asupra căruia părțile și-au propus a contracta, oricât de generali ar fi termenii folosiți.

Clauzele destinate să exemplifice sau să înlăture orice îndoială asupra aplicării contractului la un caz particular nu îi restrâng aplicarea în alte cazuri care nu au fost expres prevăzute.

2) subsidiare

Art. 1269 C. civ. consacră regula potrivit căreia dacă, după aplicarea regulilor de interpretare contractul rămâne neclar, acesta se interpretează în favoarea celui care se obligă. Ca atare, interpretarea subsidiară se aplică numai dacă după epuizarea regulilor de interpretare prevăzute de art. 1266-1268 C. civ., neclaritatea contractului subzistă.

Secțiunea a IX-a
Modificarea contractului colectiv de muncă

Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru (art. 149 din Legea dialogului social). Prevederea legală impune câteva punctări, și anume:

- modificarea contractului colectiv de muncă se realizează numai prin acordul partenerilor sociali care au încheiat contractul colectiv de muncă, ca atare este exclusă posibilitatea modificării unilaterale a contractului de către una dintre părți. În această situație își găsește aplicabilitate principiul simetriei actelor juridice în sensul că un act se încheie prin acordul părților, *mutuus consensus*, el poate fi desfăcut sau revocat, în același fel, *mutuus dissensus.*

- pot fi modificate una sau mai multe clauze ale contractului colectiv de muncă în perioada în care acesta este în vigoare.

Legiuitorul prevede că pot fi modificate „clauzele" contractului colectiv de muncă. Interpretarea prevederii legale nu poate fi decât în sensul modificării parțiale a clauzelor contractului colectiv de muncă pentru că o modificare totală a acestora reprezintă o renegociere, ceea ce nu a fost în intenția legiuitorului.

- modificarea poate viza[1]: înlăturarea unei clauze, completarea unei clauze, introducerea de noi clauze.

Modificarea clauzelor contractului colectiv de muncă este posibilă și prin intervenția legiuitorului nu numai ca urmare a acordului de voință, potrivit prevederii cuprinse în art. 1270 alin. (2) C. civ., și anume: contractul se modifică sau încetează numai prin acordul părților ori din cauze autorizate de lege, excepție de la principiul irevocabilității actelor juridice. Justificarea intervenției legiuitorului își găsește rațiunea în

[1] Al. Țiclea, *Dreptul muncii. Curs universitar*, ed. a IV-a rev. și actual., Ed. Universul Juridic, București, 2011, p. 142.

necesitatea respectării drepturilor fundamentale garantate de Convenții[1] și Directive[2], sens în care pentru exemplificare menționăm că în dreptul intern a fost adoptată O.U.G. nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială[3].

> Art. 9 din O.U.G. nr. 67/2007 statuează că „Dispozițiile contrare principiului egalității de tratament din următoarele acte normative: Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare...., precum și din alte acte normative, *din contractele colective,* din regulamentele întreprinderilor sau din orice alte aranjamente referitoare la schemele profesionale de securitate socială, vor fi modificate până în data de 30 septembrie 2007 astfel încât să se asigure aplicarea efectivă a principiului egalității de tratament în aceste scheme cel mai târziu la data de 31 decembrie 2008, în caz contrar prevederile respective devenind inaplicabile".

Sub aspect procedural modificările aduse contractului colectiv de muncă prin acordul părților se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul care se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de muncă și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile prezentei legi sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților (art. 150 din Legea dialogului social), legiuitorul nestabilind un termen în acest sens. Chiar dacă modificarea unui contract colectiv de muncă intervine *ope legis* ca urmare a intervenției legiuitorului (excepție fiind situațiile în care sunt stabilite drepturi inferioare celor stipulate prin contractele colective de muncă având în vedere că acestea s-au încheiat sub imperiul unor legi în vigoare la acel moment care au fost respectate pe de o parte, iar de altă parte valoarea de lege a părților recunoscută contractului colectiv de muncă), considerăm că se impune încheierea unui act adițional de către toate părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă doar pentru a fi cunoscute aceste prevederi atât de către partenerii sociali, cât și de către salariații cărora li se aplică, situație în care actul nu trebuie înregistrat la autoritatea competentă, nefiind consecința unei negocieri între partenerii sociali.

Secțiunea a X-a
Suspendarea contractului colectiv de muncă

Actuala reglementare a contractelor colective de muncă nu menționează situațiile în care intervine suspendarea acestuia deși cap. VI este denumit „Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă". Ca atare, suspendarea contractului colectiv de muncă intervine urmare a aplicării unor principii de drept sau a unor

---

[1] Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

[2] Directiva nr. 76/207/CEE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, formare și promovare profesională și condițiile de muncă, Directiva Consiliului nr. 86/378/CEE din 24 iulie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în regimurile profesionale de securitate socială cu modificările și completările aduse prin Directiva Consiliului 96/97/CE din 20 decembrie 1996.

[3] Publicată în M. Of. nr. 443 din 29 iunie 2007.

BIBLIOTECA CENTRALĂ UNIVERSITARĂ

situații care nu mai permit executarea contractului colectiv de muncă, sens în care identificăm următoarele situații:

1) prin acordul părților.

2) în caz de grevă. În situația în care greva este declanșată de toți salariații, contractul colectiv de muncă se suspendă în totalitate. Contractul colectiv de muncă nu se suspendă pentru salariații neparticipanți la grevă.

În doctrină[1] s-a apreciat că pe timpul grevei se suspendă doar aplicarea clauzelor referitoare la drepturile salariale. Se susține în continuare că o serie de drepturi acordate conform contractului colectiv de muncă continuă să fie exercitate (măsuri de protecție socială convenite de către părți).

3) în caz de forță majoră.

Forța majoră este întâlnită în cadrul răspunderii contractuale și reprezintă o împrejurare de fapt, imprevizibilă și de neînlăturat care împiedică în mod obiectiv și fără nicio culpă din partea debitorului, executarea obligației contractuale a acestuia[2]. Pe durata[3] existenței cazului de forță majoră sunt suspendate efectele obligatorii ale contractului colectiv de muncă, ele redevenind active îndată ce forța majoră a încetat.

Secțiunea a XI-a
Încetarea contractului colectiv de muncă

Contractul colectiv de muncă încetează (art. 151 din Legea dialogului social):

a) La împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;

În legătură cu această modalitate de încetare a contractului colectiv de muncă se constată că legiuitorul prevede că încetează contractul colectiv de muncă la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, deși în actuala reglementare durata contractului este strict prevăzută de art. 141 alin. (1) din lege care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 luni, contractul colectiv de muncă fiind încheiat așadar pe durată determinată. În doctrină[4] s-a considerat în mod obiectiv, că legiuitorul a preluat prevederea art. 33 alin. (1) și (2) din Legea nr. 130/1996 (legea fiind abrogată prin intrarea în vigoare a Legii nr. 62/2011), această modalitate de încetare a contractului colectiv de muncă fiind posibilă într-un context în care anterioara reglementare prevedea posibilitatea încheierii contractului colectiv de muncă pe durata unei lucrării.

b) La data dizolvării sau lichidării judiciare a unității.

Potrivit art. 244 C. civ., persona juridică încetează, după caz, prin constatarea ori declararea nulității, prin fuziune, divizare totală, transformare, dizolvare sau desființare ori printr-un alt mod prevăzut de actul constitutiv sau de lege.

---

[1] Al. Athanasiu, *Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă*, în Dreptul nr. 3/1997, p. 18.

[2] M. Costin, M. Mureșan, V. Ursa, *Dicționar de drept civil*, Ed. Științifică și enciclopedică, București, 1980, p. 256.

[3] Al. Țiclea, *Dreptul muncii. Curs universitar*, ed. IV-a rev. și actual., Ed. Universul Juridic, București, 2011, p. 144.

[4] *Ibidem*, p. 145.

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Persoanele juridice de drept privat se dizolvă (art. 245 C. civ.):

- dacă termenul pentru care au fost constituite s-a împlinit,
- dacă scopul a fost realizat ori nu mai poate fi îndeplinit,
- dacă scopul pe care îl urmăresc sau mijloacele întrebuințate pentru realizarea acestuia au devenit contrare legii sau ordinii publice ori dacă ele urmăresc un alt scop decât cel declarat,
- prin hotărârea organelor competente ale acestora, baza unei hotărâri a asociațiilor,
- prin orice alt mod prevăzut de lege, actul constitutiv sau statut.

În ceea ce priveşte dizolvarea persoanelor juridice de drept public, art. 246 C. civ. stabileşte că acestea se dizolvă numai în cazurile şi în condițiile anume prevăzute de lege.

Prin efectul dizolvării, persoana juridică intră în lichidare în vederea valorificării activului şi a plății pasivului [art. 248 alin. (1) C. civ.]. Persoana juridică îşi păstrează capacitatea civilă pentru operațiunile necesare lichidării până la finalizarea acesteia.

Potrivit art. 233 alin. (1) din Legea nr. 31/1990, dizolvarea societății are ca efect deschiderea procedurii lichidării patrimoniului societății. Prin excepție, dizolvarea are loc fără lichidare în cazul fuziunii şi divizării totale a societății sau în alte cazuri prevăzute de lege, cum ar fi dizolvarea societății cu răspundere limitată cu asociat unic, caz în care patrimoniul societății se transmite asociatului unic.

Prin lichidare judiciară se înțelege operațiunile care au drept scop terminarea afacerilor în curs în momentul declarării dizolvării, astfel încât să se poată obține realizarea activului, plata pasivului şi repartizarea activului patrimonial net între asociați[1].

c) Prin acordul părților, în această situație îşi găseşte aplicabilitate principiul simetriei actelor juridice în sensul că orice act se încheie prin acordul părților, *mutuus consensus*, poate fi desfăcut sau revocat, în acelaşi fel, *mutuus dissensus.*

d) În cuprinsul art. 222 alin. (4) din Legea dialogului social identificăm un caz special de încetare a contractului colectiv de muncă atunci când pe parcursul derulării unui contract colectiv de muncă angajatorul îşi modifică obiectul principal de activitate, vor fi aplicabile prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate în care se încadrează noul obiect principal de activitate.

Prin prevederea cuprinsă în art. 152 din Legea dialogului social legiuitorul a statuat că nu poate fi denunțat unilateral contractul colectiv de muncă având în vedere principiul simetriei încheierii actelor juridice, iar o asemenea modalitate nu este prevăzută de lege care stabileşte limitativ cazurile de încetare[2].

Sub aspect formal, considerăm că încetarea contractului colectiv de muncă indiferent de modalitate, trebuie să se concretizeze într-un act scris semnat de toate părțile care au încheiat contractul, act ce are valoarea unei confirmări de încetare din partea tuturor partenerilor sociali[3].

Sub aspect procedural apreciem că actul trebuie comunicat autorității care a înregistrat contractul colectiv de muncă pentru realizarea publicității.

---

[1] S. Angheni, M. Volonciu, C. Stoica, *Drept comercial pentru învățământul economic*, Ed. Universitară, București, 2005, p. 256.

[2] V. Dorneanu, *Dialogul social*, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 163.

[3] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 182.

Secţiunea a XII-a
Răspunderea juridică pentru nerespectarea clauzelor contractuale

Potrivit art. 1 lit. p) din Legea nr. 62/2011, conflictul individual de muncă este conflictul de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii care decurg din contractele individuale de muncă şi colective de muncă ori din acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, precum şi din legi sau din alte acte normative. Aşadar, contractul colectiv de muncă are caracter obligatoriu, în caz contrar, se declanşează răspunderea civil contractuală reglementată de prevederile:

- art. 268 alin. (1) lit. e) C. mun. care stabileşte că în termen de 6 luni de la data naşterii dreptului la acţiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia se poate formula cerere la instanţa de judecată,
- art. 268 alin. (2) C. mun. statuează că în termen de 3 ani de la data naşterii dreptului se poate formula cerere la instanţa de judecată pentru alte situaţii ce decurg din nerespectarea clauzelor contractului.

Termenele de 6 luni şi de 3 ani sunt de prescripţie şi ca atare pot fi suspendate şi întrerupte în condiţiile dreptului comun, respectiv art. 2532 şi 2537 C. civ.

Secţiune a XIII-a
Acordurile colective

XIII.1. Definiţie

Convenţia nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective ratificată de România prin Legea nr. 112/1992[1] stabileşte în art. 1 alin. (3) pentru funcţia publică, că prin legislaţie sau practica naţională pot fi fixate modalităţi speciale de aplicare a convenţiei.

Pentru aplicarea acestei convenţii, legiuitorul român a reglementat instituţia acordurilor colective pe care o dezvoltă în două importante acte normative, şi anume:

1) Legea nr. 188/1999[2] republicată şi modificată în ceea ce priveşte această instituţie prin Legea nr. 161/2003[3],

2) Legea nr. 62/2011, legea dialogului social.

Legea nr. 188/1999 nu defineşte acordurile colective, ci prevede posibilitatea încheierii acestora, H.G. nr. 833/2007[4] este actul normativ care defineşte – în art. 22 alin. (1) – acordul colectiv ca fiind convenţia încheiată în formă scrisă între autoritatea sau instituţia publică, reprezentată prin conducătorul acesteia, şi funcţionarii publici din cadrul

[1] Publicată în M. Of. nr. 302 din 25 noiembrie 1992.
[2] Publicată în M. Of. nr. 365 din 29 mai 2007.
[3] Publicată în M. Of. nr. 279 din 21 aprilie 2003.
[4] Publicată în M. Of. nr. 565 din 16 august 2007.

BCU CLUJ CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

autorităţii sau instituţiei publice respective, prin sindicatele reprezentative ale acestora ori prin reprezentanţii aleşi.

Legea nr. 62/2011 în art. 1 lit. j) defineşte acordul colectiv ca fiind convenţia încheiată în formă scrisă între organizaţiile sindicale ale funcţionarilor publici sau ale funcţionarilor publici cu statut special, reprezentanţii acestora şi reprezentanţii autorităţii ori instituţiei publice, ambele definiţii exprimând particularitatea acestor acte.

XIII.2. Încheierea şi conţinutul acordurilor colective

Potrivit art. 139 din Legea dialogului social, negocierea acordurilor colective pentru funcţionarii publici se face în conformitate cu dispoziţiile legale în materie, sens în care prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani şi în natură, altele decât cele prevăzute de legislaţia în vigoare pentru categoria respectivă de personal. Pentru respectarea acestei prevederi legale, legiuitorul a stabilit ca negocierea contractelor colective de muncă în sectorul bugetar să se realizeze în condiţiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri şi cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele şi în condiţiile stabilite prin acestea, această dispoziţie fiind o excepţie de la prevederile art. 129 alin. (3)[1] din lege.

Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor şi nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime şi maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective şi individuale, dar numai între limitele legale.

➢ *Decizia Curţii Constituţionale nr. 768 din 18 septembrie 2007 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 12 alin. (1) teza a doua din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă şi ale art. 48 din Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic (Publicată în M. Of. nr. 717 din 23 octombrie 2007 – extras)*

Pe rol se află soluţionarea excepţiei de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 12 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă şi ale art. 48 din Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic, excepţie ridicată de Uniunea Sindicatelor Libere din Învăţământul Preuniversitar Iaşi în Dosarul nr. 722/99/2007 al Tribunalului Iaşi – Secţia civilă şi litigii de muncă.

Cauza fiind în stare de judecată, reprezentantul autorului excepţiei de neconstituţionalitate solicită admiterea acesteia. Se susţine că art. 12 alin. (1) teza a doua din Legea nr. 130/1996 încalcă dispoziţiile art. 41 alin. (2) şi (5) din Constituţie, deoarece limitează dreptul la negociere. Totodată, art. 48 din Legea nr. 128/1997 contravine dispoziţiilor art. 41 alin. (2) din Constituţie, deoarece nu are în vedere coeficienţii de multiplicare şi valoarea salariului minim brut pe ţară.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepţiei de neconstituţionalitate ca nefondată, arătând că excluderea autorului excepţiei, prin reglementările criticate, de la negocierea colectivă, în cazul stabilirii drepturilor salariale, nu încalcă dispoziţiile art. 41 alin. (2) şi (5)

[1] Angajatorul sau organizaţia patronală iniţiază negocierea colectivă cu cel puţin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiţionale la contractele colective de muncă.

din Constituţie. Legea stabileşte cadrul general al contractului de muncă şi nu se poate negocia în afara limitelor legii.

CURTEA,

având în vedere actele şi lucrările dosarului, reţine următoarele:

Prin încheierile din 23 aprilie 2007 şi, respectiv, 30 aprilie 2007, pronunţate în dosarele nr. 722, ...Tribunalul Iaşi – Secţia civilă şi litigii de muncă a sesizat Curtea Constituţională cu excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 12 din Legea nr. 130/1996 şi ale art. 48 din Legea nr. 128/1997, excepţie ridicată de Uniunea Sindicatelor Libere din Învăţământul Preuniversitar Iaşi în cauze având ca obiect soluţionarea conflictelor de muncă cu instituţii de învăţământ şi cu autorităţi ale administraţiei publice locale. În motivarea excepţiei de neconstituţionalitate autorul acesteia susţine că, deşi dispoziţiile legale criticate prevăd posibilitatea încheierii contractelor colective de muncă şi pentru salariaţii instituţiilor publice, acestea interzic negocierea clauzelor referitoare la drepturile ale căror acordare şi cuantum sunt stabilite prin dispoziţiile legii. Consideră că această modalitate de reglementare, care nu permite negocierea salariilor şi a timpului de muncă, încalcă drepturile salariaţilor instituţiilor de învăţământ la protecţia socială a muncii şi la negocieri colective, astfel cum sunt prevăzute la art. 41 alin. (2) şi (5) din Constituţie. Tribunalul Iaşi – Secţia civilă şi litigii de muncă apreciază că excepţia de neconstituţionalitate este neîntemeiată, deoarece dispoziţiile legale criticate sunt în concordanţă cu prevederile art. 41 alin. (2) şi (5) din Constituţie.

În conformitate cu prevederile art. 30 alin. (1) din Legea nr. 47/1992, încheierile de sesizare au fost comunicate preşedinţilor celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului şi Avocatului Poporului, pentru a-şi formula punctele de vedere asupra excepţiei de neconstituţionalitate.

Guvernul consideră că excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor legale criticate este neîntemeiată. Se arată că prevederile legale criticate nu încalcă niciuna dintre dispoziţiile constituţionale invocate de către autorul excepţiei, ci, dimpotrivă, dau expresie acestor reglementări constituţionale.

Avocatul Poporului consideră că dispoziţiile art. 12 alin. (1) teza a doua din Legea nr. 130/1996 şi ale art. 48 din Legea nr. 128/1997 sunt constituţionale faţă de prevederile art. 41 din Constituţie, considerând că părţile contractelor colective de muncă au toată libertatea, cu respectarea actelor normative în materie, să negocieze şi alte clauze sau drepturi.

Preşedinţii celor două Camere ale Parlamentului nu au comunicat punctele lor de vedere asupra excepţiei de neconstituţionalitate ridicate.

CURTEA,

examinând încheierile de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului şi Avocatului Poporului, rapoartele întocmite de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispoziţiile legale criticate, raportate la prevederile Constituţiei, precum şi Legea nr. 47/1992, constată următoarele:

Curtea Constituţională a fost legal sesizată şi este competentă, potrivit dispoziţiilor art. 146 lit. d) din Constituţie, ale art. 1 alin. (2), art. 2, 3, 10 şi 29 din Legea nr. 47/1992, să soluţioneze excepţia de neconstituţionalitate.

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate, astfel cum rezultă din încheierea de sesizare, îl constituie dispoziţiile art. 12 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, precum şi ale art. 48 din Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic, publicată în Monitorul Oficial al Române, Partea I, nr. 158 din 16 iulie 1997. Alin. (2) al art. 48 din Legea nr. 128/1997 a fost modificat prin art. I pct. 16 din Legea nr. 349/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 683 din 29 iulie 2004, iar alin. (3), (4) şi (5) au fost introduse prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 8/2000, aprobată prin Legea nr. 662/2001, publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 83 din 23 februarie 2000, respectiv nr. 775 din 5 decembrie 2001.

Analizând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea Constituţională reţine că, în realitate, este criticat numai alin. (1) teza a doua al art. 12 din Legea nr. 130/1996. În consecinţă, Curtea urmează să se pronunţe asupra dispoziţiilor art. 12 alin. (1) teza a doua din Legea nr. 130/1996 şi ale art. 48 din Legea nr. 128/1997, care au următorul conţinut:

- Art. 12 alin. (1) din Legea nr. 130/1996: „(1) Contracte colective de muncă se pot încheia şi pentru salariaţii instituţiilor bugetare. Prin aceste contracte nu se pot negocia clauze referitoare la drepturile ale căror acordare şi cuantum sunt stabilite prin dispoziţii legale."

- Art. 48 din Legea nr. 128/1997: „(1) Salarizarea personalului didactic şi didactic auxiliar se face cu respectarea principiului potrivit căruia învăţământul constituie o prioritate naţională, ţinând seama de responsabilitatea şi complexitatea muncii, de pregătirea şi experienţa profesională, de rolul şi importanţa activităţii prestate. Salariul personalului didactic se compune din salariul de bază, stabilit conform legii, şi o parte variabila, constând în adaosuri, sporuri şi alte drepturi salariale suplimentare.

(2) Drepturile salariale suplimentare, drepturile cu caracter social, alte drepturi şi facilităţi ale personalului didactic auxiliar şi nedidactic, al căror cuantum este stabilit de lege între limite minime şi maxime, se negociază, în limitele legii, prin contracte colective de muncă încheiate între angajatori şi organizaţiile sindicale reprezentative din învăţământ, potrivit legii.

(3) Salariile de bază pentru personalul didactic şi didactic auxiliar se stabilesc pe baza următoarelor elemente:

a) valoarea coeficientului de multiplicare 1,000;

b) coeficienţii de multiplicare prevăzuţi în anexele nr. 1 şi 2 care fac parte integrantă din prezenta lege.

(4) Valoarea coeficientului de multiplicare 1,000 se stabileşte anual prin hotărâre a Guvernului, după aprobarea legii bugetului de stat, în limita fondurilor alocate de la bugetul de stat pentru cheltuielile cu salariile, în vederea realizării obiectivelor, programelor şi proiectelor stabilite.

(5) Indemnizaţiile de conducere specifice din activitatea de învăţământ sunt prevăzute în anexa nr. 3 care face parte integrantă din prezenta lege."

În opinia autorului excepţiei, dispoziţiile legale criticate încalcă prevederile art. 41 alin. (2) şi alin. (5) din Constituţie, referitoare la dreptul salariaţilor la măsuri de protecţia socială a muncii, respectiv la negocieri colective şi la caracterul obligatoriu al convenţiilor colective.

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea constată următoarele:

Referitor la susţinerea că art. 12 alin. (1) teza a doua din Legea nr. 130/1996 contravine dispoziţiilor art. 41 alin. (2) şi (5) din Constituţie, Curtea constată că este neîntemeiată. Potrivit art. 41 alin. (2) din Constituţie, dreptul salariaţilor la măsuri de protecţie socială se exercită în condiţiile legii. Alin. (5) al aceluiaşi articol garantează dreptul la negocieri colective în materie de muncă şi caracterul obligatoriu al convenţiilor colective, dar negocierile şi convenţiile colective trebuie desfăşurate, respectiv încheiate cu respectarea dispoziţiilor legale.

Conform principiilor de bază ale contractelor colective de muncă, astfel de contracte constituie legea părţilor, iar în conţinutul lor nu pot fi stabilite drepturi sub nivelul minimal prevăzut de lege şi de contractul colectiv încheiat la nivel superior.

Contractele colective de muncă încheiate pentru salariaţii instituţiilor publice au un regim juridic special, determinat de situaţia deosebită a părţilor acestor contracte. Astfel, cheltuielile necesare pentru funcţionarea instituţiilor publice, inclusiv drepturile salariale ale salariaţilor, sunt suportate de la bugetul de stat ori de la bugetele locale ale comunelor, ale oraşelor şi ale judeţelor.

Art. 137 alin. (1) din Constituţie prevede că: „(1) Formarea, administrarea, întrebuinţarea şi controlul resurselor financiare ale statului, ale unităţilor administrativ-teritoriale şi ale instituţiilor publice sunt reglementate prin lege". În aceste condiţii se impune ca şi drepturile salariale ale

salariaţilor instituţiilor publice să fie stabilite prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor şi nu pot fi modificate prin convenţii colective.

În ceea ce priveşte critica de neconstituţionalitate a art. 48 din Legea nr. 128/1997, în sensul că acest text nu are în vedere coeficienţii de multiplicare şi valoarea salariului minim brut pe ţară, Curtea constată, de asemenea, că nu poate fi reţinută.

Potrivit alin. (2) al art. 48 din lege, în cazul personalului didactic, dacă drepturile salariale sunt stabilite de lege între limite minime şi maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale. Aceste prevederi sunt în acord cu exigenţele impuse de art. 138 alin. (5) din Constituţie, care prevede că „Nicio cheltuială bugetară nu poate fi aprobată fără stabilirea sursei de finanţare".

Pentru considerentele expuse, în temeiul art. 146 lit. d) şi al art. 147 alin. (4) din Constituţie, precum şi al art. 1-3, al art. 11 alin. (1) lit. A. d) şi al art. 29 din Legea nr. 47/1992,

CURTEA CONSTITUŢIONALĂ
În numele legii
DECIDE:

Respinge excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 12 alin. (1) teza a doua din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă şi ale art. 48 din Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic, excepţie ridicată de Uniunea Sindicatelor Libere din Învăţământul Preuniversitar Iaşi în dosarele nr. 722, ... ale Tribunalul Iaşi – Secţia civilă şi litigii de muncă.

Definitivă şi general obligatorie. Pronunţată în şedinţa publică din 18 septembrie 2007.

Încheierea contractelor/acordurilor colective cu nerespectarea prevederilor imperative ale legii sunt lovite de nulitate absolută iar răspunderea revine angajatorului.

În conformitate cu prevederile art. 137 din Legea dialogului social în sectorul bugetar, părţile contractului colectiv de muncă sunt aceleaşi şi pentru încheierea acordurilor colective, având în vedere omisiunea legiuitorului, şi anume angajatorii şi angajaţii, reprezentaţi după cum urmează:

A. din partea angajatorilor:

a) la nivel de unitate, de către conducătorul instituţiei bugetare sau de către persoana mandatată în acest scop;

b) la nivel de grup de unităţi, de către reprezentantul legal al ordonatorilor principali de credite;

c) la nivel de sector de activitate, de către reprezentantul legal al autorităţii publice centrale competente;

B. din partea angajaţilor, la nivel de unitate, grup de unităţi sau sector de activitate, de organizaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative conform prevederilor prezentei legi, în caz contrar aplicându-se prevederile art. 135 din lege.

Art. 135 din Legea dialogului social

(1) În unităţile în care nu există sindicate reprezentative negocierea contractului colectiv de muncă se face după cum urmează:

a) dacă există un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federaţie sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea, negocierea se face de către reprezentanţii federaţiei sindicale, la solicitarea şi în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanţii aleşi ai angajaţilor;

b) dacă există un sindicat neafiliat la o federaţie sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea sau nu există niciun sindicat, negocierea se face numai de către reprezentanţii angajaţilor.

(2) În cazul în care la nivelul grupului de unităţi nu există organizaţii sindicale reprezentative care să reprezinte cel puţin jumătate din numărul total de angajaţi ai grupului de unităţi, la negocierea contractului colectiv de muncă salariaţii sunt reprezentaţi după cum urmează:

a) de către reprezentanţii mandataţi de organizaţiile sindicale reprezentative din cadrul fiecărei unităţi care au decis constituirea grupului;

b) pentru unităţile membre ale grupului în care nu există sindicate reprezentative, dar există sindicate afiliate la federaţii sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, angajaţii sunt reprezentaţi de către federaţiile sindicale respective, în baza solicitării şi mandatului sindicatelor, şi de reprezentanţii angajaţilor din respectivele unităţi.

(3) Federaţiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de grupuri de unităţi în care au sindicate afiliate, la solicitarea şi în baza mandatului din partea acestora.

(4) Confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de activitate în care au federaţii membre, la solicitarea şi în baza mandatului din partea acestora.

În doctrină[1] s-a apreciat că acordul colectiv reprezintă instrumental juridic corespondent al contractelor colective de muncă, prin intermediul cărora sindicatele reprezentative ale funcţionarilor publici şi autorităţile şi instituţiile publice pot stabili măsuri referitoare la conţinutul raportului de serviciu. În acest sens Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici modificată şi completată reglementează – în cap. VII („Acorduri colective. Comisii paritare"), art. 61 alin. (1) – posibilitatea autorităţilor şi instituţiilor publice de a încheia anual, în condiţiile legii, acorduri cu sindicatele reprezentative ale funcţionarilor publici sau cu reprezentanţii funcţionarilor publici, care să cuprindă numai măsuri referitoare la:

a) constituirea şi folosirea fondurilor destinate îmbunătăţirii condiţiilor la locul de muncă;

b) sănătatea şi securitatea în muncă;

c) programul zilnic de lucru;

d) perfecţionarea profesională;

e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecţia celor aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale.

În cazul în care sindicatul nu este reprezentativ sau funcţionarii publici nu sunt organizaţi în sindicat, acordul se încheie cu reprezentanţii funcţionarilor publici din respectiva autoritate sau instituţie publică, desemnaţi în condiţiile legii.

Analizând conţinutul reglementării putem aprecia particularitatea conţinutului acestor acorduri colective în sensul că legiuitorului a stabilit imperativ că acestea pot să cuprindă numai măsurile de natura celor prezentate în mai sus menţionata lege la art. 61 alin. (1) lit. a)-d) *negocierea* fiind posibilă doar în ceea ce priveşte protecţia celor aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale [art. 61 alin. (1) lit. e) din lege].

---

[1] C-tin Tufan, în Al. Ţiclea (coord.), *op. cit.*, p. 262; V. Verdinaş, *Consideraţii referitoare la modificările şi completările aduse Statutului funcţionarilor publici prin Legea nr. 161/2003*, în Dreptul nr. 10/2003, p. 87.

XIII.3. Comisiile paritare

În aplicarea prevederii cuprinse în art. 62 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 care stabileşte că în cadrul autorităţilor şi instituţiilor publice se constituie comisii paritare a fost adoptată H.G. nr. 833/2007[1] privind normele de organizare şi funcţionare a comisiilor paritare şi încheierea acordurilor colective. Referitor la încheierea acordurilor colective s-a considerat că deşi art. 63 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 a delegat competenţa reglementării unor aspecte funcţionale legate de comisiile paritare în favoarea Guvernului, prin prevederile cuprinse în H.G. nr. 833/2007 s-a depăşit delegarea legislativă. În acest sens, în doctrină[2] s-a susţinut că prin acest act normativ nu este respectată nici delegarea legislativă şi nici obiectul de reglementare astfel cum este stabilit în titlul său. Autorul consideră că H.G. nr. 833/2007 cuprinde reglementări referitoare la executarea, suspendarea şi încetarea acordurilor colective şi deşi le consideră utile, apreciază că există o necorelare între obiectul declarat al actului normativ şi obiectul de reglementare al acestuia.

Deşi comisia paritară emite avize consultative rolul acesteia este important în demersul promovării şi apărării drepturilor colective ale salariaţilor. În acest sens, comisia paritară are următoarele atribuţii principale [art. 63 alin. (1) din Legea nr. 188/1999]:

a) propune periodic măsuri de îmbunătăţire a activităţii autorităţii sau instituţiei publice;

b) analizează şi avizează planul anual de perfecţionare profesională, precum şi orice măsură privind pregătirea profesională a funcţionarilor publici, în condiţiile în care aceasta implică utilizarea fondurilor bugetare ale autorităţii sau instituţiei publice;

c) analizează şi, dacă este cazul, formulează propuneri privind flexibilizarea programului de lucru al funcţionarilor publici, pe care le supune spre aprobare conducerii autorităţii sau instituţiei publice;

d) participă, cu rol consultativ, la negocierea acordurilor colective de către autoritatea sau instituţia publică cu sindicatele reprezentative ale funcţionarilor publici sau cu reprezentanţii acestora şi elaborează proiectul acordului colectiv;

e) urmăreşte permanent realizarea acordurilor colective încheiate între autoritatea sau instituţia publică cu sindicatele reprezentative sau cu reprezentanţii funcţionarilor publici;

f) întocmeşte rapoarte trimestriale cu privire la respectarea acordurilor încheiate în condiţiile legii, pe care le comunică conducerii autorităţii sau instituţiei publice, precum şi conducerii sindicatelor reprezentative ale funcţionarilor publici sau reprezentanţilor funcţionarilor publici;

g) îndeplineşte şi alte atribuţii prevăzute de lege.

Celelalte aspecte ale contractelor colective de muncă (nivel, încheiere, modificare, suspendare, încetare etc.) încheiate în domeniul privat sunt aplicabile contractelor/acordurilor încheiate în sector bugetar având în vedere că normele speciale prezentate şi care particularizează aceste instituţii în sectorul bugetar se completează cu normele de drept comun cuprinse în Codul muncii şi Legea dialogului social.

---

[1] Publicată în M. Of. nr. 565 din 16 august 2007.

[2] T.N. Godeanu, *Particularităţi şi observaţii cu privire la acordurile colective dintre autorităţi şi instituţii publice şi funcţionarii publici*, în RRDM nr. 2/2009, p. 57.

CAPITOLUL V
CONFLICTE COLECTIVE DE MUNCĂ

Secţiunea I
Consideraţii introductive

I.1. Reglementări internaţionale şi interne

Economia de piață presupune cu necesitate existența a două entități distincte, a doi parteneri sociali, şi anume[1]: patronatul pe de o parte şi salariații organizați sau neorganizați în sindicate, pe de altă parte. Cele două entități sunt inseparabile fără de care este de neconceput un proces de muncă sau o activitate productivă organizată. În raporturile dintre aceste două părți predomină colaborarea, înțelegerea pentru că, în fond, idealul, scopul lor este comun: desfăşurarea unei activități cât mai rentabile, mai eficiente cu beneficii tot mai mari. În urma unei asemenea activități, fiecare dintre cele două părți are de câştigat:

- patronul (unitatea) se menține, se dezvoltă, prosperă;
- salariații se bucură de stabilitatea locului de muncă, obțin venituri care să le asigure existența lor şi familiilor acestora.

Sunt însă şi situații când între cele două entități apar divergențe, neînțelegeri, dispute, conflicte. În principiu, cauza unui astfel de conflict constă în faptul că, pe când patronul solicită să se muncească tot mai mult în vederea obținerii de rezultate tot mai mari cu cheltuieli minime (inclusiv cu forța de muncă), salariații doresc venituri tot mai mari cu acelaşi efort fizic sau intelectual la aceleaşi rezultate economice, precum şi condiții de muncă tot mai bune. Desigur că nu orice neînțelegere, disensiune sau opoziție dintre părți reprezintă un conflict în sensul juridic al conceptului. Conflictul[2] apare numai în momentul în care una dintre părți (de regulă, salariații) recurge la un mijloc de presiune, anunță cealaltă parte de existența unui conflict sau sesizează pericolul declanşării lui[3].

Art. 8 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale[4] consacră dreptul la organizare sindicală şi garantează dreptul la grevă.

Carta Socială Carta Socială Europeană (revizuită) din 03.05.1996[5] stabileşte în vederea asigurării exercitării efective a dreptului de negociere colectivă, obligația părților de a favoriza instituirea şi utilizarea procedurilor adecvate de conciliere şi arbitraj

---

[1] S. Ghimpu, Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 701.

[2] M. Gheorghe, *Căi amiabile de soluționare a conflictelor de muncă*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 9 – autoarea constată că termenul de „conflict" provine de la latinescul *confligo, ere*, având înțelesul „de a se lupta", „a se bate" între ei. Acest termen este definit de mai multe dicționare, prin termeni similari, ca disensiune, fricțiune, dispută, ceartă, scandal, luptă, război.

[3] P. Bois, *Etudes de droit social*, t. 3, Schulthes Polygraphische, Vorlang, Zurich, 1991, p. 19.

[4] Adoptat la data de 16 decembrie 1966 prin Rezoluția Adunării Generale a Națiunilor Unite, ratificat de România prin Decretul nr. 212 din 31 octombrie 1974.

[5] Publicată în ediția oficială *Tratate internaționale*, vol. 38, 2006, p. 175.

BABEŞ-BOLYAI UNIVERSITY LIBRARY

voluntar pentru reglementarea conflictelor de muncă şi de a recunoaşte dreptul lucrătorilor şi al patronilor la acţiuni colective, în caz de conflict de interese (în reglementarea internă conflicte colective de muncă), inclusiv dreptul la grevă, sub rezerva obligaţiilor care ar putea rezulta din convenţiile colective în vigoare [art. 6 alin. (3) şi (4)].

Carta drepturilor fundamentale ale UE consacră în art. 28 dreptul lucrătorilor şi angajatorilor sau organizaţiile lor, în conformitate cu dreptul Uniunii şi cu legislaţiile şi practicile naţionale, de a negocia şi de a încheia convenţii colective la nivelurile corespunzătoare şi de a recurge, în caz de conflicte de interese, la acţiuni colective pentru apărarea intereselor lor, inclusiv la grevă.

Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor din 9 decembrie 1989 la pct. 13 recunoaşte libertatea de a se negocia, de a se încheia convenţii colective între partenerii sociali, ca şi de a recurge, în cazul conflictelor de interese la acţiuni colective – cum este, de ex., greva.

I.2. Definiţie, categorii de conflicte de muncă

Conflictele de muncă sunt definite de art. 231 C. mun. ca fiind conflictele dintre salariaţi şi angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă.

Conflictul de muncă reprezintă conflictul dintre angajaţi şi angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă sau de serviciu, definiţie ce se regăseşte în cuprinsul art. 1 lit. n) din Legea nr. 62/2011.

Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale potrivit art. 1 lit. n) din Legea nr. 62/2011, clasificare ce o întâlnim şi în Titlul VIII din lege intitulat *Reglementarea modalităţilor de soluţionare a conflictelor de muncă.*

În doctrină[1] s-a considerat că opţiunea legiuitorului de a clasifica conflictele de muncă în conflicte colective şi individuale de muncă este fundamental greşită, retrogradă şi în flagrantă contradicţie chiar cu textul Legii nr. 62/2011. Argumentele care au fundamentat această opinie sunt următoarele:

- diviziunea conflictelor de muncă în conflicte de interese şi drepturi promovată de legislaţia românească încă din secolul trecut, aşează România între statele cu cele mai avansate legislaţii în domeniu şi, totodată, alinia reglementarea în materie la prevederile art. 6 din Carta Socială Europeană revizuită ratificată de România prin Legea nr. 74/1999.

- dacă formal nu mai există conflicte de interese cât priveşte conţinutul acestor conflicte, precum şi obiectul lor juridic, legiuitorul preia prin reglementarea cuprinsă în art. 156 şi art. 158 din Legea nr. 62/2011 în totalitate şi nediferenţiat definiţia conflictelor de interese din legislaţia muncii anterioară adoptării Legilor nr. 40/2011 şi Legii nr. 62/2011. Autorul constată că doar conflictele de interese din fosta reglementare în materie

[1] Pentru detalii, a se vedea Al. Athanasiu, *Aspecte teoretice şi practice privind jurisdicţia muncii în lumina Legii nr. 40/2011 şi a Legii nr. 62/2011*, în *Modificările Codului muncii şi ale dialogului social*, Al. Athanasiu (coord.), Ed. Universul juridic, Bucureşti, 2011, pp. 185-186.

alcătuiesc astăzi domeniul conflictelor colective de muncă. În cadrul aceluiaşi registru raţional se apreciază[1] că este firesc ca legiuitorul să considere conflicte de interese o asemenea situaţie (negocierea colectivă) de vreme de înseşi denumirea de „interese" presupune promovarea propriilor pretenţii atât de către patronat, cât şi de către salariaţi reprezentaţi sau nu de sindicat.

Conflictul individual de muncă este definit potrivit art. 1 lit. p) din Legea dialogului social ca fiind conflictul de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii care decurg din contractele individuale şi colective de muncă ori din acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, precum şi din legi sau din alte acte normative. De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă următoarele:

- conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părţi prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligaţiilor stabilite prin contractul individual de muncă ori raportul de serviciu;
- conflictele în legătură cu constatarea nulităţii contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;
- conflictele în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora.

Conflictul colectiv de muncă este definit ca fiind conflictul de muncă ce intervine între angajaţi şi angajatori care are ca obiect începerea, desfăşurarea şi încheierea negocierilor privind contractele sau acordurile colective de muncă[2] [art. 1 lit. o) din Legea nr. 62/2011].

Din conţinutul acestei definiţii constatăm că trăsăturile conflictului colectiv de muncă sunt următoarele:

a) părţile conflictului sunt angajaţi şi angajatori.

Angajatul este potrivit art. 1 lit. g) din Legea dialogului social persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator şi beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum şi de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile.

Angajatori pot fi potrivit art. 1 lit. e) din Legea nr. 62/2011 persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forţa de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu. La nivel de unitate, legea nu introduce criterii de reprezentativitate pentru patron, astfel încât acesta va participa la conflictele colective de muncă prin organul său de conducere[3].

b) obiectul conflictului îl reprezintă începerea, desfăşurarea şi încheierea negocierilor privind contractele sau acordurile colective de muncă respectiv:

- angajatorul sau organizaţia patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condiţiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord[4] ori cel anterior a încetat; acest obiect al conflictului colectiv de muncă trebuie

---

[1] M. Țichindelean, *Dreptul muncii. Dreptul colectiv al muncii*, Ed. Alma Mater, Sibiu, 2002, p. 166.
[2] I.T. Ştefănescu (coord.), *Dicţionar de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 101.
[3] M. Gheorghe, *op. cit.*, p. 334.
[4] C.-A. Moarcăş Costea, *op. cit.*, p. 234.

analizat din perspectiva obligativității negocierii colective doar la nivel de unitate cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de angajați[1] [art. 129 alin. (1) din Legea dialogului social];

- angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați, conflictul se poate declanșa și în această situație în vederea echilibrării raportului de forțe dintre partenerii sociali și pentru ca negocierea colectivă să-și îndeplinească scopul pentru care a fost reglementată[2]. Situația se referă și la negocierea colectivă care deși nu este obligatorie a fost declanșată de salariați și acceptată de angajatori.

- părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor. Potrivit art. 129 alin. (5) din Legea nr. 62/2011, durata negocierii este de 60 de zile calendaristice, dar prin acordul părților această perioadă poate fi prelungită. În doctrină[3] s-a apreciat că orice prelungire este inutilă dacă există neînțelegeri esențiale ce împiedică încheierea contractului colectiv de muncă.

Conflictele colective de muncă nu pot interveni într-un alt moment al derulării raporturilor de muncă decât exclusiv în cel al negocierii colective[4].

c) cele trei etape ale negocierilor privind contractele sau acordurile colective de muncă (începerea, desfășurarea și încheierea) urmăresc apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social[5].

➢ *Decizia Curtea Constituțională nr. 110 din 8 noiembrie 1995 (Publicată în M. Of. nr. 74 din 11 aprilie 1996). Pe rol soluționarea excepției de neconstituționalitate a prevederilor art. 2 și art. 24 din Legea nr. 15/1991 pentru soluționarea conflictelor colective de munca, ridicată de Sindicatul Liber „Ulpia" Deva, în Dosarul Tribunalului Hunedoara nr. 2.165/1995, extras.*

CURTEA,

deliberând asupra excepției de neconstituționalitate invocate, retine următoarele:

Prin încheierea din 9 iunie 1995, pronunțată în Dosarul nr. 2.165/1995, Tribunalul Hunedoara a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 2 și ale art. 24 din Legea nr. 15/1991 pentru soluționarea conflictelor colective de munca. Excepția de neconstituționalitate a fost invocată de către Sindicatul Liber „Ulpia" Deva, cu motivarea că aceste dispoziții legale încalcă prevederile art. 9 și ale art. 40 din Constituție, care stabilesc valorile de maxima generalitate ce trebuie protejate, în materie de sindicate și de dreptul acestora la greva.

Exprimându-și opinia, Tribunalul Hunedoara apreciază ca excepția este neîntemeiată, considerând ca „între dispozițiile art. 2 și art. 24 din Legea nr. 15/1991, pe de o parte, și ale art. 40 din Constituția României, pe de alta parte, exista similitudine de terminologie și, chiar dacă termenii nu au aceleași funcții gramaticale, desemnează în mod clar natura intereselor salariaților care pot fi aparate pe calea mijlocului extrem ce-l reprezintă greva".

Potrivit dispozițiilor art. 24 alin. (3) din Legea nr. 47/1992, au fost solicitate puncte de vedere celor doua Camere ale Parlamentului și Guvernului.

---

[1] Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit.*, p. 320; L. Onica Chipea, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. Pro Universitaria, București, 2013, p. 214.

[2] Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit.*, p. 321.

[3] C.-A. Moarcăș Costea, *op. cit.*, p. 235.

[4] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 889; M. Gheorghe, *op. cit.*, p. 326.

[5] V. Dorneanu, *op. cit.*, p. 228.

În punctul sau de vedere, Senatul apreciază ca excepţia este vădit neîntemeiată, întrucât motivarea excepţiei nu se bazează pe obiecţii privind neconstituţionalitatea textelor, ci pe opinii generale, care cuprind ideea ca în privinţa grevei nu ar trebui să existe nicio reglementare legală, ea urmând să fie declanşată pentru orice motive, deci fără limite. Apreciază, totodată, ca este de competenta instanţelor judecătoreşti de a stabili caracterul grevei şi legalitatea acesteia.

În punctul de vedere exprimat de Guvern se apreciază ca dispoziţiile art. 1, ale art. 2 şi ale art. 24 din Legea nr. 15/1991 nu contravin prevederilor constituţionale ale art. 9 şi ale art. 40, legea stabilind condiţiile şi limitele exercitării dreptului la greva, precum şi garanţiile necesare asigurării serviciilor esenţiale pentru societate.

Camera Deputaţilor nu a exprimat punctul sau de vedere.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere exprimate de Senat şi de Guvern, concluziile procurorului, raportul judecătorului-raportor, dispoziţiile art. 2 şi ale art. 24 din Legea nr. 15/1991 raportate la prevederile Constituţiei şi ale Legii nr. 47/1992, retine:

Potrivit art. 144 lit. c) din Constituţie, art. 1, art. 3 şi art. 26 alin. (3) din Legea nr. 47/1992, Curtea Constituţională este competentă să soluţioneze excepţia de neconstituţionalitate.

Art. 2 şi art. 24 din Legea nr. 15/1991, atacate ca neconstituţionale, prevăd:

„Art. 2. – (1) Conflictele cu privire la interesele profesionale cu caracter economic şi social ale salariaţilor, organizaţi sau neorganizaţi în sindicate, rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă dintre unitate, pe de o parte, şi salariaţii acesteia ori majoritatea salariaţilor ei, pe de alta parte, constituie conflicte colective de muncă şi se soluţionează potrivit prevederilor prezentei legi.

(2) Conflictele colective de muncă pot avea loc şi între conducerea unităţii şi salariaţii unei subunităţi sau ai unui compartiment al acesteia, precum şi între conducerea unităţii şi salariaţii care exercita aceeaşi meserie sau profesie în respectiva unitate."

„Art. 24 – (1) Greva poate fi declarata numai pentru apărarea intereselor profesionale cu caracter economic şi social ale salariaţilor.

(2) Greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice.

(3) Este interzisă, de asemenea, greva pentru anularea măsurii desfacerii contractului de muncă de către unitate, încadrarea în unităţi sau schimbarea din funcţie a unei persoane."

Constituţionalitatea art. 2 şi art. 24 din Legea nr. 15/1991 urmează a fi examinata numai raportat la art. 40 din Constituţie, iar nu şi la art. 9 din legea fundamentală, care stabileşte ca: „Sindicatele se constituie şi îşi desfăşoară activitatea potrivit cu statutele lor, în condiţiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor şi la promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor". Referirea la acest text constituţional nu este concludenta, deoarece dispoziţiile sale nu privesc dreptul la greva, ci precizează scopul pentru care se constituie şi îşi desfăşoară activitatea sindicatele. Rolul sindicatelor în declanşarea şi în concilierea conflictelor colective de muncă reprezintă numai unul dintre mijloacele activităţii acestora, deoarece, aşa cum rezultă din alin. (2) al art. 4 din Legea nr. 15/1991, conflictele colective de muncă pot fi declanşate şi soluţionate, în anumite cazuri, fără participarea sindicatelor.

Deci, având obiect de reglementare diferit, nu exista contradicţie între art. 2 şi art. 24 din Legea nr. 15/1991, pe de o parte, şi art. 9 din Constituţie, pe de alta parte.

Cât priveşte contradicţia dintre art. 2 şi art. 24 din Legea nr. 15/1991 şi art. 40 din Constituţie, se constata ca aceasta se reduce doar la o diferenţa de redactare.

Art. 40 din Constituţie, reglementând dreptul la grevă, prevede că „salariaţii au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice şi sociale". În sensul aceluiaşi articol „legea stabileşte condiţiile şi limitele exercitării acestui drept, precum şi garanţiile necesare asigurării serviciilor esenţiale pentru societate". Rezulta ca art. 2 şi art. 24 din Legea nr. 15/1991, referindu-se la interesele profesionale cu caracter economic şi social ale salariaţilor, nu au în vedere o sfera mai

restrânsă de interese decât cele enumerate de art. 40 din Constituţie – profesionale, economice şi sociale, nefiind de conceput ca, în raporturile dintre salariaţi şi unitate, pot exista interese profesionale pure şi simple, fără caracter economic sau social în acelaşi timp.

De altfel, alin. (1) al art. 24 din Legea nr. 15/1991 trebuie analizat în contextul întregii reglementări, având în vedere scopurile pentru care greva poate fi declarata.

Legea nr. 15/1991 nu se rezuma în a prevedea categoriile de interese care pot justifica greva, ci, tocmai pentru a circumstanţia cât mai clar aceste categorii, stabileşte scopurile ce nu pot fi avute în vedere de salariaţi pentru declanşarea grevei. Astfel, potrivit art. 24 alin. (2) şi (3), greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice şi ea este interzisă pentru anularea măsurii desfacerii contractului de muncă de către unitate, încadrarea în unităţi sau schimbarea din funcţie a unei persoane, iar, potrivit art. 25, nu pot fi declarate greve pentru obţinerea modificării clauzelor contractului colectiv de munca, a unui acord realizat anterior sau a unei hotărâri definitive a comisiei de arbitraj, pronunţate conform art. 43. Acestor prevederi li se adaugă enumerarea litigiilor şi a revendicărilor care, potrivit art. 3 din lege, nu constituie conflicte colective de muncă şi, deci, nu pot justifica declararea grevei.

În consecinţă, rezultă că Legea nr. 15/1991 cuprinde reglementări cu caracter special – respectiv, interesele pentru a căror satisfacere salariaţii pot declara greva, condiţiile şi limitele exercitării dreptului la greva – ce sunt în deplina concordanta cu prevederile art. 40 alin. (1) din Constituţie.

Pentru motivele arătate, în temeiul art. 144 lit. c) din Constituţie, precum şi al art. 13 alin. (1) lit. A.c), art. 23 alin. (1), (4) şi (5), art. 24 alin. (2) şi art. 25 alin. (1) din Legea nr. 47/1992,

CURTEA CONSTITUŢIONALĂ
În numele legii
DECIDE:

Respinge excepţia de neconstituţionalitate a art. 2 şi a art. 24 din Legea nr. 15/1991, ridicată de Sindicatul Liber „Ulpia" Deva cu sediul în Deva, str. 22 Decembrie nr. 37. judeţul Hunedoara, în Dosarul Tribunalului Hunedoara nr. 2.165/1995.

Definitivă şi general obligatorie. Pronunţată în şedinţa publica din 8 noiembrie 1995.

d) nu poate constitui obiect al conflictelor colective de muncă revendicările angajaților pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ.

e) nu poate constitui obiect al conflictelor colective de muncă interese cu caracter politic ale salariaților. De altfel, asemenea interese nu au nicio legătură cu statutul juridic la persoanei încadrate, ci cu acela de membru al unui partid politic, de cetățean cu opțiuni politice.

f) nu poate privi decât interesele persoanelor care prestează activitate în baza unui contract individual de muncă[1] sau raport de serviciu. La baza dreptului subiectiv trebuie să fie un interes, căci fără interes, nu se poate concepe un drept[2]

g) nu poate constitui obiect al conflictelor colective de muncă nerespectarea unui drept deja obținut[3], ci rezolvarea unor interese determină concretizarea acestora în drepturi.

[1] Art. 158 din Legea nr. 62/2011; S. Ghimpu, Al. Țiclea, *op. cit.*, pp. 794-795; M. Gheorghe, *op. cit.*, p. 327.

[2] M. Gheorghe, *Drept individual al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2015, p. 475.

[3] O. Ținca, *op. cit.*, p. 189.

h) legalitatea acestuia[1], trăsătură potrivit căreia nu orice neînțelegere, orice litigiu sau dezacord dintre cei doi parteneri sociali constituie un conflict colectiv de muncă, ci doar cel care se referă la interesele profesionale, economice sau sociale ale salariaților organizați sau nu în sindicate.

Art. 156 din Legea nr. 62/2011 recunoaşte şi garantează dreptul angajaților de a declanşa conflicte colective de muncă.

Deşi legiuitorul nu stabileşte nivelul la care se pot declanşa conflictele colective de muncă din contextul reglementării cuprinse în art. 159 şi art. 165 din Legea dialogului social putem constata că acestea se declanşează la nivel de unitate, grup de unități şi sector de activitate.

Conflictul colectiv de muncă se declanşează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia, după cum urmează (art. 165 din Legea dialogului social):

a) la nivel de unitate, organizația sindicală reprezentativă sau reprezentanții angajaților, după caz, notifică angajatorului declanşarea conflictului colectiv de muncă şi sesizează în scris inspectoratul teritorial de muncă din județul în care îşi desfăşoară activitatea angajații unității care au declanşat conflictul, în vederea concilierii[2];

b) la nivel de grup de unități, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unități membre a grupului de unități, precum şi organizației patronale constituite la nivelul grupului declanşarea conflictului colectiv de muncă şi sesizează în scris Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice, în vederea concilierii;

c) la nivelul sectorului de activitate, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unități în care au membri organizații sindicale reprezentative, precum şi organizațiilor patronale corespondente, declanşarea conflictului colectiv de muncă şi vor sesiza în scris Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice, în vederea concilierii. Notificarea trebuie să cuprindă revendicările angajaților, motivarea acestora, precum şi propunerile de soluționare, angajatorul (înțelegând prin această noțiune şi grupul de unități, sector de activitate) având obligația să o primească şi să o înregistreze. Cerința sesizării angajatorului este considerată îndeplinită şi în cazul în care revendicările angajaților, motivarea acestora, precum şi propunerile de soluționare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau de către reprezentanții aleşi ai angajaților cu ocazia întâlnirii cu reprezentanții angajatorului ori ai organizației patronale dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal. Angajatorul sau organizația patronală are obligația de a răspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentanților angajaților, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

În situația în care angajatorul ori organizația patronală nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deşi a răspuns, sindicatele ori reprezentanții salariaților, după caz, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanşa. Pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă angajații nu pot

[1] C-tin Tufan, V. Florescu, *Conflictul colectiv de muncă şi greva*, Ed. All Beck, Bucureşti, 1998, p. 5.
[2] R.R. Popescu, *Dreptul muncii*, ed. a IV-a, rev. şi adăug., Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 80.

declanşa conflictul colectiv de muncă (art. 164 din Legea nr. 62/2011). S-a considerat[1] că această prevedere legală are două raţiuni:

- în primul rând este vorba de faptul că legiuitorul condiţionează în mod absolut şi exclusiv declanşarea conflictului de interese (denumire utilizată în anterioara reglementare) de procedura negocierii colective şi că, odată aceasta încheiată printr-un contract colectiv de muncă, nu se mai pune problema declanşării legale a conflictului de interese (în actuala reglementare conflicte colective de muncă),

- în al doilea rând, legiuitorul a optat pentru aşa-numita concepţie de pace socială absolută, conform căreia, pe parcursul aplicabilităţii contractului colectiv de muncă, este exclusă utilizarea mijloacelor de presiune salarială specifică unui conflict de interese.

În cazul conflictelor colective de muncă angajaţii sunt reprezentaţi de organizaţiile sindicale reprezentative sau reprezentanţii angajaţilor, după caz, care participă la negocierile colective ale contractului sau acordului colectiv de muncă aplicabil.

I.3. Soluţionarea conflictelor colective de muncă

Potrivit Recomandării nr. 81/7 privind mijloacele de facilitare a accesului la justiţie[2] elaborată de Comitetul Miniştrilor, organism al UE, statele membre ar trebui să ia toate măsurile necesare pentru a informa publicul referitor la mijloacele aflate la dispoziţia unei persoane pentru realizarea drepturilor sale în justiţie şi pentru asigurarea unor proceduri simple, rapide şi necostisitoare în materie civilă, comercială, administrativă, de dreptul muncii sau fiscală. În acest scop, statele membre ar trebui să ţină cont mai ales de principiile enunţate în anexa la această recomandare, principii care se referă şi la simplificarea procedurilor respectiv obligaţia statele membre de a lua măsuri pentru facilitarea sau, după caz, încurajarea concilierii părţilor sau a soluţionării conflictelor pe cale amiabilă înainte de demararea procedurii judiciare sau pe parcursul unei proceduri deja iniţiate (pct. 3).

Recomandarea nr. 86/12 privind măsurile de prevenire şi reducere a încărcăturii instanţelor[3] elaborată de Comitetul Miniştrilor invită guvernele statelor membre, în afară de a pune la dispoziţia sistemului judiciar resursele necesare pentru a putea face faţă într-un mod eficient creşterii numărului cauzelor şi a sarcinilor nejurisdicţionale, să reflecteze asupra oportunităţii de a urma, în politica lor judiciară, unul sau mai multe dintre obiectivele enunţate printre care şi încurajarea, în cazurile potrivite, a rezolvării pe cale amiabilă a diferendelor fie în afara sistemului judiciar, fie înainte sau în timpul procedurii judiciare, scop în care ar putea fi luate în considerare următoarele măsuri:

a) să prevadă, cu avantaje potrivite, proceduri de conciliere care, prealabil sau la începutul procedurii judiciare, ar avea drept scop rezolvarea litigiului;

b) să încredinţeze judecătorilor, printre sarcinile lor principale, obligaţia de a căuta o soluţionare amiabilă a litigiului între părţi în toate cauzele în care este posibil, fie la începutul procedurii, fie în orice alt stadiu potrivit al acesteia;

---

[1] Al. Athanasiu, în Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. II, Ed. All Beck, Bucureşti, 2011, pp. 247-248.

[2] Adoptată de Comitetul Miniştrilor în 14 mai 1981, la a 68-a reuniune a delegaţilor miniştrilor.

[3] Adoptată de Comitetul Miniştrilor în 16 sept. 1986 la a 399-a reuniune a delegaţilor miniştrilor.

c) să consacre ca o obligație deontologică a avocaților sau să invite organele competente să le recunoască avocaților posibilitatea concilierii cu partea adversă înainte de a recurge la calea judiciară, ca și în toate stadiile potrivite ale procedurii judiciare.

Prin Recomandarea nr. 93/1 privind accesul efectiv la justiție al persoanelor aflate în situație de mare dificultate materială[1] a Comitetului Miniștrilor se arată că acest organism este preocupat de situația persoanelor în mare dificultate materială – persoanele cu lipsuri majore, marginalizate sau excluse de societate atât pe plan economic, cât și pe plan social și cultural care privează bărbații și femeile de a se bucura efectiv de drepturile omului care trebuie recunoscute tuturor fără nicio discriminare, așa cum se afirmă în art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului. Comitetul Miniștrilor consideră că eforturile făcute în ceea ce privește promovarea accesului la legislație și la justiție nu-și vor găsi eficacitatea deplină decât prin intermediul unei politici globale, coerente și prospective contra sărăciei, în colaborare cu sectorul de populație interesată, drept pentru care recomandă facilitarea accesului efectiv la mijloacele parajudiciare de soluționare a conflictelor pentru persoanele în situație de mare dificultate materială prin dezvoltarea implicării organizațiilor non-guvernamentale sau a asociațiilor de întrajutorare a persoanelor în situație de mare dificultate materială în formele parajudiciare de soluționare a conflictelor, cum sunt medierea și concilierea [pct. 2 lit. a)].

În doctrină s-a opinat că soluționarea conflictelor colective de muncă prin mijloace alternative/amiabile a reprezentant o constantă a legislației muncii în materie[2].

Soluționarea conflictelor colective de muncă presupune în concepția legiuitorului român utilizarea mai multor modalități alternative, unele obligatorii prin lege precum concilierea, altele neobligatorii prin lege, dar care pot deveni obligatorii prin acordul părților, și anume: medierea, arbitrajul, iar altele neobligatorii precum greva.

I.3.1. Concilierea

Nerezolvarea revendicărilor cuprinse în notificările formulate și depuse la angajatori de către salariații organizați sau nu în sindicate deschide conflictul colectiv de muncă care se declanșează prin parcurgerea obligatorie [art. 168 alin. (1) din Legea dialogului social] a etapei concilierii, declanșarea grevei fără parcurgerea acesteia, afectează legalitatea grevei.

Sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă se formulează în scris[3] și va cuprinde în mod obligatoriu următoarele mențiuni[4] (art. 166 din Legea dialogului social):

a) angajatorul sau organizația patronală, cu indicarea sediului și datelor de contact ale acestuia/acesteia;

---

[1] Adoptată de Comitetul Miniștrilor în 8 ianuarie 1993 la a 484-a reuniune a delegaților miniștrilor.

[2] M. Gheorghe, *op. cit.*, p. 370.

[3] M. Gheorghe, *op. cit.*, p. 376 – autoarea consideră în baza anterioarei reglementări că nu este recomandabilă comunicarea telefonică a sesizării deoarece chiar dacă se întocmește procesul-verbal din care rezultă că acea convocare telefonică a avut loc, nu se confirmă și conținutul convorbirii.

[4] Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2005, p. 323 – autorii au constatat în anterioara reglementare că deși legea nu prevede expres, este necesar ca în sesizare să se indice exact sediul unității, sediul sindicatului sau adresa reprezentanților, precum și numerele de telefon ale tuturor acestora.

b) obiectul conflictului colectiv de muncă şi motivarea acestuia;
c) dovada îndeplinirii cerinţelor prevăzute la art. 161-163 din lege;

Art. 161 din Legea dialogului social
Conflictele colective de muncă pot fi declanşate în următoarele situaţii:
a) angajatorul sau organizaţia patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condiţiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a încetat;
b) angajatorul sau organizaţia patronală nu accepta revendicările formulate de angajaţi;
c) părţile nu ajung la o înţelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

Art. 162 din Legea dialogului social
(1) În toate cazurile în care există premisele declanşării unui conflict colectiv de muncă, organizaţiile sindicale reprezentative sau reprezentanţii angajaţilor, după caz, vor sesiza în scris angajatorul, respectiv organizaţia patronală despre această situaţie, precizând revendicările angajaţilor, motivarea acestora, precum şi propunerile de soluţionare. Angajatorul este obligat să primească şi să înregistreze sesizarea astfel formulată.
(2) Cerinţa prevăzută la alin. (1) se consideră îndeplinită şi în cazul în care revendicările, motivarea şi propunerile de soluţionare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau de către reprezentanţii aleşi ai angajaţilor cu ocazia întâlnirii cu reprezentanţii angajatorului ori ai organizaţiei patronale, dacă discuţiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.
(3) Angajatorul sau organizaţia patronală are obligaţia de a răspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentanţilor angajaţilor, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

Art. 163 din Legea dialogului social
În situaţia în care angajatorul ori organizaţia patronală nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deşi a răspuns, sindicatele ori reprezentanţii salariaţilor, după caz, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanşa.

d) desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizaţia sindicală reprezentativă sau, după caz, reprezentanţii angajaţilor.

Refuzul autorităţii competente de a înregistra sesizarea poate fi atacat pe calea contenciosului administrativ, de vreme ce printr-un atare refuz se aduce o vătămare gravă a dreptului angajaţilor de a-şi manifesta legal nemulţumirea[1]. Un atare refuz de înregistrare nu poate fi motivat prin aceea că sesizarea nu are caracterul unui conflict de muncă de vreme ce autoritatea competentă (în prezent, Inspectoratul Teritorial de Muncă) nu este competentă a stabili natura juridică a conflictului[2].

■ În cauză între angajaţi, reprezentaţi de Sindicatul Liber „Finanţe" şi conducerea DGFPCFS a jud. Alba a intervenit un conflict, având ca sursă o serie de nemulţumiri ale angajaţilor concretizate în 8 puncte revendicative cuprinse în programul de revendicări. Cum la nivelul unităţii nu s-a putut concilia acest conflict, sindicatul a considerat că se află în situaţia prevăzută în art. 9 din Legea

[1] M.-L. Belu Magdo, *Conflictele colective şi individuale de muncă*, Ed. All Beck, Bucureşti, 2001, p. 7.
[2] CSJ, S. cont. adm., dec. nr. 696 din 20 martie 1998, în Dreptul nr. 12/1998, pp. 148-149.

nr. 15/1991 (în prezent abrogată) pentru soluţionarea conflictelor colective de muncă şi s-a adresat cu sesizare scrisă pârâtei, respectiv Direcţiei de muncă şi protecţie socială Alba, conform art. 10 din lege. De la aceasta a primit Decizia nr. 12206/1996 prin care i se comunică că nu este conflict colectiv de muncă, întrucât pentru satisfacerea revendicărilor formulate este necesară adoptarea unor reglementări pe cale legislativă şi s-a refuzat cererea pentru înregistrarea sesizării şi a conflictului şi nu s-a continuat concilierea.

Or, prin refuzul pârâtei de a-şi îndeplini obligaţiile prevăzute de textele enunţate, a fost încălcat dreptul angajaţilor de a-şi manifesta legal nemulţumirile, drept prevăzut de art. 2 din Legea nr. 15/1991, astfel că, pentru repararea încălcării şi ocrotirea dreptului angajaţilor, soluţia instanţei de fond de admitere a acţiunii se justifică, cu atât mai mult cu cât pârâta are atribuţii limitate la operaţiunea de înregistrare şi convocare a factorilor de decizie, ea neavând competenţa de soluţionare a naturii juridice a conflictului şi nici de soluţionare a conflictului. În consecinţă, recursul se respinge.(CSJ, secţia contencios administrativ, decizia nr. 696 din 20 martie 1998).

În doctrină[1] s-a apreciat că Legea nr. 168/1999 (în prezent abrogată) nu stabileşte un termen în cadrul căruia reprezentaţii organizaţiilor sindicale reprezentative sau reprezentanţii angajaţilor sunt obligaţi să sesizeze organele competente, împrejurare ce determină tergiversarea soluţionării conflictului de interese (denumire utilizată de legiuitor în reglementarea anterioară) de vreme ce acesta este declanşat, soluţionarea revendicărilor salariaţilor fiind amânată. Această opinie o apreciem pertinentă în contextul reglementării Legii nr. 168/1999 care consideră declanşat conflictul de interese în momentul depunerii sesizării la unitate (în prezent notificare), ori în actuala reglementare, conflictul colectiv de muncă se poate declanşa numai dacă sunt nerezolvate revendicărilor cuprinse în notificările formulate şi depuse la angajatori de către salariaţii organizaţi sau nu în sindicate. Într-un asemenea context normativ, considerăm că declanşarea conflictului colectiv de muncă este o facultate pusă la dispoziţia reprezentaţilor organizaţiilor sindicale reprezentative sau reprezentanţilor angajaţilor de către legiuitor. Ca atare, nerezolvarea revendicărilor salariaţilor formulate în cadrul procedurii de notificare nu determină în mod obligatoriu declanşarea conflictului colectiv de muncă.

Concilierea, medierea şi arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părţile aflate în conflict.

În termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării,

a) în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unităţi sau la nivel sectorial, la Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice,

b) în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă (ITM),

se desemnează delegatul său[2] pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă şi se comunică datele persoanei desemnate atât organizaţiei sindicale ori reprezentanţilor angajaţilor, cât şi angajatorului sau organizaţiei patronale.

MMFPSPV, respectiv ITM, după caz, convoacă[1] părţile la procedura de conciliere într-un termen ce nu poate depăşi 7 zile lucrătoare de la data desemnării delegatului.

---

[1] O. Ţinca, *op. cit.*, p. 196.

[2] P. Burloiu, *Economia muncii. Probleme actuale*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1993, p. 54 – autorul consideră că procedura concilierii desfăşurată în prezenţa unei terţe persoane are scopul de a asigura asistenţa în vederea stingerii litigiului existent prin restabilirea echilibrului de forţe.

[1] L. Onica Chipea, *op. cit.*, p. 217.

Convocarea poate fi efectuată în scris, prin scrisoare recomandată cu confirmare poştală de primire sau printr-o adresă trimisă prin curier, confirmată prin ştampila destinatarului ei. Această convocare se poate realiza şi prin telefon, situaţie în care delegatul celor două autorităţi, după caz, trebuie să întocmească un proces-verbal din care să rezulte efectiv că a realizată convocarea telefonică[1].

Pentru susţinerea intereselor lor la conciliere, sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentanţii angajaţilor desemnează o delegaţie formată din 2-5 persoane, care va fi împuternicită în scris să participe la concilierea organizată de MMFPSPV sau de ITM, după caz. Din delegaţia sindicală pot face parte şi reprezentanţi ai federaţiei sau ai confederaţiei sindicale la care organizaţia sindicală este afiliată. În literatura de specialitate s-a apreciat că participarea celor trei părţi la conciliere dă satisfacţie principiului tripartitismului, a dialogului social tripartit[2] [art. 1 lit. d) din Legea dialogului social].

Poate fi aleasă ca delegat al sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanţilor angajaţilor orice persoană care îndeplineşte următoarele condiţii [art. 169 alin. (2) din Legea dialogului social]:

a) are capacitate deplină de exerciţiu;

b) este angajat al unităţii sau reprezintă federaţia ori confederaţia sindicală reprezentativă la care organizaţia sindicală care a declanşat conflictul de muncă este afiliată.

Pentru susţinerea intereselor sale la conciliere, angajatorul sau organizaţia patronală desemnează printr-o împuternicire scrisă o delegaţie compusă din 2-5 persoane care să participe la conciliere (art. 170 din Legea dialogului social).

La data fixată pentru conciliere, delegatul MMFPSPV sau al ITM, după caz, verifică împuternicirile delegaţilor părţilor şi stăruie ca aceştia să acţioneze pentru a se realiza concilierea. Rolul delegatului desemnat de autorităţile competente este de a îndruma părţile în realizarea concilierii prin furnizarea de informaţii referitoare la prevederile legale, prin prezentarea avantajelor acesteia în planul eficientizării activităţii din unitate. Delegatul celor două autorităţi, după caz, nu are dreptul să influenţeze decizia părţilor în procesul negocierii, nu se poate constitui în judecător şi nu are abilitatea de a lua o hotărâre pentru încetarea conflictului de interese[3], nu are calitate de arbitru[4]. Concilierea nu este o procedură administrativ-jurisdicţională, întrucât ea nu se finalizează printr-o hotărâre a organului administrativ, iar delegatul autorităţii administrative nu este învestit cu atribuţii de autoritate publică[5].

În practica judiciară, într-o speţă soluţionată în baza anterioarei reglementări s-a reţinut că, în urma sesizării de către sindicat, Direcţia de muncă, solidaritate şi familie teritorială are obligaţia de a concilia, şi nu de a dispune de dreptul de a aprecia asupra temeiniciei cererii formulate în raport cu dispoziţiile ce reglementează declanşarea

---

[1] Al. Ţiclea, C-tin Tufan, *Soluţionarea conflictelor de muncă*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2000, p. 22.
[2] Al. Ţiclea, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 151.
[3] CSJ, S. cont. adm., dec. nr. 696 din 20 martie 1988, în Dreptul nr. 12/1998, pp. 148-149.
[4] Al. Athanasiu în Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. II, Ed. All Beck, Bucureşti, 2011, p. 306.
[5] M.-L. Belu Magdo, *op. cit.*, p. 11.

conflictului de interese, deoarece părțile au posibilitatea să ajungă la un acord în faza concilierii, astfel conflictul intervenit între ele să se stingă[1].

Referitor la locul desfășurării concilierii legea nu face nicio referire expresă, dar din formularea utilizată în art. 171 alin. (1) din lege se subînțelege că locul este la sediul autorității competente să realizeze concilierea, respectiv Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz, însă părțile pot hotărî de comun acord[2], dar cu consimțământul delegatului celor două autorități, după caz, ca această etapă să se desfășoare la sediului uneia dintre părți.

Susținerile părților și rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părți și de delegatul MMFPSPV sau al ITM, după caz.

Procesul-verbal se întocmește în original, câte unul pentru fiecare parte participantă la conciliere și unul pentru delegatul MMFPSPV sau al ITM, după caz.

În ceea ce privește durata etapei concilierii, legea nu conține nicio prevedere în acest sens, având în vedere formularea cuprinsă în art. 171 alin. (1) din lege, și anume „*La data fixată pentru conciliere,* delegatul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz, verifică împuternicirile delegaților părților și *stăruie ca aceștia să acționeze pentru a se realiza concilierea*", drept pentru care considerăm că este exclusă posibilitatea părților de a se întâlni de mai multe ori.

În cazul în care în urma dezbaterilor se ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, conflictul colectiv de muncă se consideră încheiat. În literatura de specialitate[3] s-a apreciat că la ajungerea unui acord (total) cu privire la revendicările formulate, părțile vor definitiva contractul colectiv de muncă respectiv vor încheia acest act. Revendicările conciliate nu pot fi reluate și nu pot constitui obiectul unui nou conflict de muncă, solicitările cu privire la rezolvarea într-un alt mod a revendicărilor respective vor putea fi formulate numai după expirarea duratei stabilite prin acordul de conciliere încheiat[4]. În situațiile în care acordul cu privire la soluționarea conflictului colectiv de muncă este numai parțial, în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul și cele rămase nesoluționate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părți referitoare la acestea din urmă. În vederea soluționări revendicărilor asupra cărora părțile nu au realizat acordul, partea interesată în soluționare care de regulă reprezintă salariații, pot să continue sau nu parcurgerea celorlalte etape ale conflictului colectiv de muncă[5]. Rezultatele concilierii vor fi aduse la cunoștința angajaților de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii. S-a apreciat că această comunicare permite salariaților să verifice dacă delegații prezenți la conciliere și-au îndeplini sau nu mandatul[1].

---

[1] Trib. București, S. a VIII-a confl. de mun., asig. soc., cont. adm. și fisc., sent. civ. nr. 2892/2006, *apud* I. Ciochină-Barbu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. Hamangiu, București, 2012, p. 320.

[2] Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii,* Ed. All Beck, București, 2005, p. 324; M. Gheorghe, *op. cit.*, p. 379.

[3] S. Ghimpu, Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2000, p. 709; I.T. Ștefănescu, *Conflictele de muncă*, Ed. Lumina Lex, București, 2000, p. 27; M.-L. Belu Magdo, *op. cit.*, p. 11.

[4] I.T. Ștefănescu, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. Lumina Lex, București, 1998, p. 129.

[5] I.T. Ștefănescu, *ibidem*, p. 28.

[1] O. Ținca, *op. cit.*, p. 199.

Legiuitorul nu a reglementat modul în care se va proceda dacă părțile nu au răspuns la invitația MMFPSPV sau al ITM, drept pentru care în doctrină[1] s-a considerat că trebuie să se procedeze astfel:

- în cazul în care nu se prezintă angajatorul sau organizația patronală, fără un motiv plauzibil, se întocmește un proces-verbal constatator al neefectuării concilierii datorită absenței acestei părți, și ca urmare, partea cealaltă poate continua conflictul colectiv de muncă.

- în cazul în care nu se prezintă sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentanții angajaților, fără temei, sau absentează ambele părți, parcurgerea celorlalte etape ale conflictului colectiv de muncă este exclusă[2].

I.3.2. Medierea

În cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluționat ca urmare a concilierii, părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere, în condițiile prezentei legi [art. 178 alin. (1) din lege].

Medierea reprezintă o modalitate de soluționare a conflictelor pe cale amiabilă[3], cu ajutorul unei terțe persoane specializate în calitate de mediator, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților (art. 1 din Legea nr. 192/2006).

Medierea se bazează pe încrederea pe care părțile o acordă mediatorului, ca persoană aptă să faciliteze negocierile dintre ele și să le sprijine pentru soluționarea conflictului, prin obținerea unei soluții reciproc convenabile, eficiente și durabile.

Procedura medierii prezintă următoarele caracteristici:

a) este prevăzută de lege;

b) se întemeiază pe ideea soluționării amiabile a conflictului colectiv de muncă;

c) se parcurge numai după etapa concilierii care este obligatorie;

d) se parcurge numai dacă în cadrul concilierii, conflictul colectiv de muncă nu a fost soluționat total sau parțial;

e) este o procedură facultativă deoarece legiuitorul a stabilit că aceasta se parcurge numai dacă părțile sunt de acord;

f) are caracter obligatoriu numai dacă părțile hotărăsc de comun acord parcurgerea acestei etape înainte de declanșarea grevei sau pe parcursul acesteia (art. 180 din lege).

g) se realizează în fața unei terțe persoane, mediatorul, care face parte din Corpul mediatorilor din cadrul Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Conflictele de muncă*, Ed. Lumina Lex, București, 2000, p. 29.

[2] Al. Țiclea, C-tin Tufan, *Soluționarea conflictelor de muncă*, Ed. Lumina Lex, București, 2000, p. 25; V. Dorneanu, *op. cit.*, p. 233; M. Gheorghe, *op. cit.*, p. 382.

[3] M. Gheorghe, *Norvegia – sinteză asupra relațiilor individuale și colective de muncă*, în RRDM nr. 8/2011, p. 108. Autoarea arată că în materia conflictelor care se nasc cu ocazia negocierii colective, legislația norvegiană cuprinde o procedură obligatorie de mediere, mediatorul fiind numit de stat asistă părțile implicate în negocierea colectivă în fazele finale. Dacă conflictul colectiv de muncă pune în pericol viața sau sănătatea populației, parlamentul norvegian poate impune arbitrajul obligatoriu care este promovat cu multă precauție.

BRAȘOV UNIVERSITY LIBRARY

h) presupune folosirea de către mediator a tehnicilor de mediere şi a strategiilor utilizate pentru detensionarea relaţiilor şi stingerea conflictelor[1].

Modalitatea de efectuare a medierii este cea stabilită de prevederile art. 73, alin. (2) din Legea nr. 192/2006[2] privind medierea şi organizarea profesiei de mediator, cu modificările şi completările ulterioare. Această prevedere este criticabilă deoarece procedura medierii din textul mai sus citat se referă la soluţionarea conflictelor de drepturi, care potrivit reglementării actuale sunt denumite conflicte individuale de muncă şi care au un alt statut juridic deoarece sunt determinate de nerespectarea unui act juridic, respectiv contractul colectiv de muncă în ceea ce ne priveşte, şi nicidecum soluţionarea unor conflicte ce vizează negocierea colectivă.

În cadrul procedurii de mediere, legiuitorul a statuat asupra respectării principiului nediscriminării considerând că activitatea de mediere se înfăptuieşte în mod egal pentru toate persoanele, fără deosebire de rasă, culoare, naţionalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenenţă politică, avere sau origine socială (art. 3 din Legea nr. 192/2006).

În vederea promovării soluţionării amiabile şi cu celeritate a conflictelor colective de muncă se înfiinţează Oficiul de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice (art. 175 din lege), modalitatea de înfiinţare, organizare şi funcţionare va fi reglementată prin hotărâre a Guvernului, ce va fi adoptată în cel mult 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi. Deşi textul legal este imperativ iar înfiinţarea acestui oficiu este imperios necesară având în vedere problematica conflictelor colective de muncă, până în prezent nu a fost adoptat actul de înfiinţare şi organizare a acestui organism.

În cadrul Oficiului de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă vor fi constituite corpul de mediatori şi corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă.

Potrivit *Proiectului* de Hotărâre privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea Oficiului de Mediere şi Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice, se înfiinţează Oficiul de Mediere şi Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă, denumit în continuare Oficiu, instituţie permanentă de mediere şi arbitraj, neguvernamentală, fără personalitate juridică, independentă în exercitarea atribuţiilor ce îi revin, cu competenţa de a media şi arbitra conflictele colective de muncă la nivelul grupurilor de unităţi şi sectoarelor de activitate, cu sediul la Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice [art. 1 alin. (1)].

Oficiul are în componenţă structuri teritoriale denumite Oficii de Mediere şi Arbitraj Teritoriale, denumite în continuare Oficii Teritoriale, stabilite pe regiuni, având competenţă de a media şi arbitra conflictele colective de muncă la nivel de unitate.

Oficiul are misiunea de a promova medierea şi arbitrajul în conflictele colective de muncă, şi de a organiza funcţionarea Oficiilor Teritoriale, precum şi modalităţile alternative de soluţionare a conflictelor colective de muncă.

Oficiul îndeplineşte următoarele atribuţii [art. 3 alin. (1)]:

---

[1] M. Gheorghe, *op. cit.*, p. 393.

[2] Publicată în M. Of. nr. 441 din 22 mai 2006.

a) organizează şi administrează soluționarea conflictelor colective de muncă prin mediere şi/sau arbitraj instituționalizat şi prin arbitraj ad-hoc, în condițiile prevăzute de prezenta hotărâre, a Regulamentului de mediere şi arbitraj, a dispozițiilor Codului de procedură civilă, a legilor speciale în domeniu şi a convențiilor internaționale la care România este parte;

b) elaborează modele de convenții arbitrale;

c) dezbate problematica generală a medierii şi arbitrajului conflictelor colective de muncă, aspectele de drept, precum şi cele ale practicii de mediere şi arbitrale;

d) colaborează cu celelalte entități de mediere şi arbitrale, în vederea desfăşurării unor acțiuni comune de promovare a medierii şi arbitrajului conflictelor colective de muncă;

e) urmăreşte aplicarea unitară a Regulamentul de mediere şi arbitraj;

f) ține evidența practicii de mediere şi arbitrale;

g) întocmeşte culegeri în domeniul practicii arbitrale;

h) asigură documentarea în domeniul medierii şi arbitrajului conflictelor colective de muncă;

i) face propuneri privind îmbunătățirea organizării şi desfăşurării medierii şi arbitrajului conflictelor colective de muncă;

j) colaborează cu alte instituții permanente de mediere şi arbitraj din străinătate şi urmăreşte evoluția medierii şi arbitrajului în Uniunea Europeană şi pe plan internațional;

k) propune modalități alternative de soluționare a conflictelor colective de muncă;

l) asistă părțile, la cererea lor expresă şi scrisă, în organizarea medierii şi arbitrajului ad-hoc.

m) îndeplineşte alte atribuții prevăzute în Regulamentul de mediere şi arbitraj.

Oficiile de Mediere şi Arbitraj se compun dintr-un număr de 45 de mediatori pentru fiecare oficiu – câte 15 propuşi de fiecare dintre partenerii sociali şi câte 15 propuşi de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice, autorizați pentru o perioadă de 5 ani, dintre persoanele care îndeplinesc condițiile prevăzute de Regulamentul de mediere şi arbitraj [art. 5 alin. (1); regulamentul nu a fost elaborat până în prezent].

Avantajele utilizării procedurii medierii sunt de netăgăduit[1] deoarece presupune cheltuieli financiare reduse, reducerea timpului de soluționare a diferendelor şi obținerea unui rezultat mulțumitor pentru părțile implicate, a unei soluții reciproc convenabile, eficiente şi durabile.

În exercitarea atribuțiilor sale, mediatorul nu are putere de decizie în privința conținutului înțelegerii la care vor ajunge părțile, dar mediatorul poate să propună o anumită soluție[1].

Parcurgerea etapei medierii determină mai multe soluții, şi anume:

---

[1] C.-A. Moarcăş Costea, *op. cit.*, p. 245.

[1] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 824; Al. Athanasiu în Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii. Comentariu pe articole*, vol. II, Ed. All Beck, Bucureşti, 2011, p. 307.

BCU "LUCIAN BLAGA" UNIVERSITY LIBRARY

1) dacă părțile au căzut de acord asupra revendicărilor nesoluționate în cadrul procedurii concilierii, conflictul colectiv de muncă se încheie iar părțile pot încheia contractul (acordul) colectiv de muncă[1];

2) dacă părțile nu au căzut de acord asupra revendicărilor nesoluționate în cadrul procedurii concilierii, conflictul colectiv de muncă poate continua dacă salariații sunt de acord fie cu parcurgerea etapei arbitrajului dacă părțile au stabilit această etapă ca fiind obligatorie, fie declanșarea grevei dacă procedura arbitrajului nu este obligatorie.

I.3.3. Arbitraj

Arbitrajul este o procedură de soluționare a conflictului colectiv de muncă reglementată de art. 179 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social ce poate interveni, urmare a realizării acordului de voință a părților conflictului, oricând pe parcursul acestuia și care conduce, invariabil, la încetarea conflictului colectiv de muncă[2].

În ansamblul ei, procedura arbitrajului reprezintă o cale parțial amiabilă, doar sub aspectul alegerii sale, iar nu și prin prisma procedurii și a rezultatului acesteia[3].

Arbitrajul prezintă aceleași caracteristici ca și medierea și se desfășoară de către corpul de arbitrii din cadrul Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă MMFPSPV. Potrivit Proiectului de Hotărâre Oficiile de Mediere și Arbitraj se compun dintr-un număr de 45 de arbitri pentru fiecare oficiu – câte 15 propuși de fiecare dintre partenerii sociali și câte 15 propuși de MMFPSPV, autorizați pentru o perioadă de 5 ani, dintre persoanele care îndeplinesc condițiile prevăzute de Regulamentul de mediere și arbitraj [art. 5 alin. (1); regulamentul nu a fost elaborat până în prezent].

Hotărârile arbitrale pronunțate de Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă MMFPSPV sunt obligatorii pentru părți, completează contractele colective de muncă și constituie titluri executorii [art. 179 alin. (2) din Legea dialogului social]. Considerarea hotărârii arbitrale ca fiind titlu executoriu are temeiul în reglementarea generală cuprinsă în art. 632 alin. (2) C. pr. civ. care statuează că sunt titluri executorii hotărârile executorii, hotărârile definitive, precum și orice *alte hotărâri* sau înscrisuri care, potrivit legii, pot fi puse în executare. De asemenea, această calitate conferă posibilitatea punerii în executare silită a hotărârii arbitrale [art. 632 alin. (1) C. pr. civ.].

I.3.4. Greva

Cap. V din Legea nr. 62/2011 reglementează greva sub toate aspectele sale, și anume conținut, procedură, jurisdicție.

Greva se declanșează atunci când celelalte mijloace de rezolvare pe cale amiabilă a conflictului colectiv de muncă au eșuat, ea fiind ultima cale de a determina patronatul la încheierea contractului colectiv de muncă.

---

[1] V. Dorneanu, *op. cit.*, p. 234.
[2] I.T. Ștefănescu (coord.), *Dicționar de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 27.
[3] M. Gheorghe, *op. cit.*, p. 397.

I.3.4.1. Definiţie şi trăsături caracteristice

Etimologic, noţiunea de grevă este de origine latină[1] (limba latină populară) şi semnifică un teren plat format din nisipuri şi pietriş pe malul mării sau al unui curs de apă iar în limba română a fost preluat din limba franceză după numele pieţei din Paris, „Place de la Greve"situată pe malul Senei, locul unde erau executaţi condamnaţii la moarte prin spânzurătoare sau tragere pe roată. În această piaţă se adunau muncitorii neocupaţi, aşteptând să li se ofere de lucru şi va da numele său unor mişcări revendicative.

Pactul internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale ratificat de România prin Decretul nr. 212/1974[2] recunoaşte generic prin prevederea cuprinsă în art. 8 alin. (1) lit. d) dreptul la grevă care va fi exercitat în conformitate cu legile fiecărei ţări, ceea ce înseamnă[3] că nu se asigură nicio garanţie în favoarea dreptului la grevă şi permite statelor semnatare orice poziţie pe plan intern. Exercitarea dreptului la grevă însă poate fi supus unor restricţii legale membrilor forţelor armate, poliţiei sau funcţionarilor publici.

Dreptul la grevă este consacrat pentru prima dată în Carta Socială Europeană adoptată la Paris în anul 1961 care în art. 6 pct. 4 recunoaşte dreptul lucrătorilor şi al patronilor la acţiuni colective, în caz de conflict de interese, inclusiv dreptul la grevă, sub rezerva obligaţiilor care ar putea rezulta din convenţiile colective în vigoare.

Conform doctrinei juridice franceze[4], greva constă în încetarea colectivă şi concertată a muncii în scopul satisfacerii unor revendicări. Greva este expresia existenţei unui conflict colectiv de muncă, dar care nu se confundă cu acesta, ci este doar o modalitate a sa.

Definiţiile date grevei nu lipsesc din doctrina românească. În perioada interbelică, greva a fost definită ca un mijloc de constrângere întrebuinţat de lucrătorii constituiţi în sindicate, asupra patronilor pentru a-i sili să modifice conţinutul contractului[5].

Prin noţiunea de grevă se înţelege încetarea totală sau parţială a muncii de către salariaţi, în scopul obţinerii unor revendicări economice şi sociale legate de condiţiile de muncă, de plată a muncii şi de securitate socială[6].

Greva reprezintă o încetarea colectivă şi voluntară a lucrului într-o unitate, realizată ca mijloc de presiune asupra angajatorului, astfel încât acesta să fie de acord cu revendicările salariaţilor[1].

Art. 43 alin. (1) din Constituţia României statuează asupra dreptului la grevă şi stabileşte că salariaţii au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice şi sociale.

Prin grevă se înţelege orice formă de încetare colectivă şi voluntară a lucrului într-o unitate [art. 181 din Legea dialogului social şi art. 234 alin. (1) C. mun.].

Din definiţia grevei desprindem următoarele trăsături caracteristice:

---

[1] P. Burloiu, *Economia muncii. Probleme actuale*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1993, p. 57.

[2] Publicat în B. Of. nr. 146 din 20 noiembrie 1974.

[3] M. Volonciu, *Limitele exercitării dreptului la grevă*, în Studii de drept românesc nr. 3-4/1996, p. 187.

[4] G. Lyon Caen, J. Pelissier, A. Supiot, *Droit du travail*, 19e éd., Dalloz, Paris, 1998, p. 1069 *apud* M. Ţichindelean în Al. Ţiclea (coord.), *Dreptul muncii*, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 777.

[5] M. Ţichindelean, în Al. Ţiclea (coord.), *Dreptul muncii*, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 777.

[6] Ş. Beligrădeanu, *Legislaţia muncii comentată*, vol. I, p. 17.

[1] R. Dimitriu, *Conflictele de muncă şi soluţionarea lor*, Ed. Tribuna Economică, Bucureşti, 2006, p. 139.

- formă de încetare a lucrului,
- încetarea lucrului este colectivă,

Încetarea lucrului trebuie să fie colectivă pentru a fi considerată grevă deoarece încetarea individuală a lucrului este o acţiune singulară şi reprezintă o încălcare a obligaţiilor de serviciu.

- încetarea lucrului este voluntară, participarea salariaţilor la grevă este liberă şi niciun salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă [art. 234 alin. (1) C. mun.]. Încetarea voluntară a lucrului presupune acordul de voinţă al membrilor de sindicat sau al salariaţilor nesindicalizaţi şi exprimă voinţa exprimată în mod liber de a declanşa greva, în caz contrar, greva reprezintă o acţiune de obligare a acestora la încetarea lucrului, ceea ce atrage încălcarea prevederii legale precitate şi, pe cale de consecinţă, antrenarea răspunderii juridice.

Art. 191 alin. (1) din Legea dialogului social

Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe.

Art. 218 alin. (4) din Legea dialogului social

„Declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condiţiilor prevăzute la art. 191 alin. (1) ori la art. 202-205 constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă, dacă fapta nu constituie o infracţiune mai gravă."

Din însumarea acestor caracteristici, s-a opinat[1] că greva este în toate cazurile o manifestare conştientă realizată cu intenţia de a produce un efect juridic specific, şi anume naşterea raportului juridic de grevă, al cărui obiect specific îl constituie încetarea voluntară şi colectivă a lucrului de către salariaţi (privită ca fapt juridic).

- încetarea lucrului are loc într-o unitate.

Prin unitate se înţelege potrivit art. 1 lit. k) din Legea dialogului social persoana juridică care angajează nemijlocit forţa de muncă. Din modul de formulare a textului legal se înţelege că încetarea lucrului are loc în unitate, ca atare încetarea lucrului poate avea loc la nivel de birou, serviciu, atelier, secţie, situaţie ce reiese şi din textul art. 191 alin. (2) din lege care statuează că pe durata unei greve declanşate într-o unitate pot înceta activitatea şi angajaţii unor subunităţi sau compartimente care nu au participat iniţial la declanşarea conflictului colectiv de muncă.

Cu privire la utilizarea noţiunii de unitate, apreciem că legiuitorul român a restrâns dreptul la grevă doar la nivelul de unitate aşa cum este definită de art. 1, alin. k din Legea dialogului social, ceea ce contravine deciziei Comitetului pentru Libertate Sindicală prin care s-a stabilit că interzicerea dreptului de declanşare a grevelor de către federaţii şi confederaţii nu este compatibilă cu Convenţia nr. 87/1948[1] iar grevele la nivel naţional

[1] A.G. Uluitu, *Greva*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2008, p. 125.

[1] Raportul 256, Cazurile 1434 şi 1477, par. 495 în *Libertatea sindicală, Culegere de decizii şi principii ale Comitetului pentru Libertatea Sindicală al Consiliului de Administraţie BIM*, ed. a IV-a rev., Geneva, BIM, 1996, p. 115.

sunt legitime în măsura în care au obiective economice şi sociale, şi nu obiective integral politice[1].

- încetarea poate interveni numai în etapa de rezolvare a conflictelor colective de muncă,

- constituie un instrument juridic aflat la îndemâna lucrătorilor pentru a-l presa sau determina pe angajator să accepte propunerile lor legate de condiţiile de muncă, salarizare în special etc. cu ocazia negocierii contractelor (acordurilor) colective de muncă[2].

I.3.4.2. Dreptul la grevă

Dreptul la grevă se distinge de greva, primul semnifică facultatea recunoscută de lege unui subiect de drept de a-şi valorifica sau apăra un anumit interes, legal protejat iar cel de-al doilea reprezintă instrumentul juridic prin care se exercită dreptul la grevă[3]. Dreptul la grevă este considerat corolarul firesc al dreptului la negociere colectivă consacrat prin Convenţia nr. 98/1949[4] privind dreptul de organizare şi negociere colectivă, şi ar fi lipsit de conţinut dacă lucrătorii nu ar avea la îndemână instrumentul necesar pentru realizarea acesteia[5], context în care modul de exercitare a dreptului la grevă este însăşi greva.

OIM, organism specializat în domeniul muncii şi protecţiei acesteia nu recunoaşte în mod expres dreptul la grevă. Convenţia nr. 87/1948 privind libertatea sindicală şi apărarea dreptului sindical nu statuează în mod expres dreptul la grevă ceea ce a determinat doctrina[6] să opineze în sensul că în mod aparent şi paradoxal, nicio convenţie a OIM nu se referă exclusiv şi nici expres la dreptul la grevă, dar, în mod justificat, se poate susţine că negocierea colectivă reglementată prin convenţia mai sus menţionată, încorporează intrinsec şi logic dreptul la grevă.

Dreptul la grevă se poate întemeia pe art. 3 alin. (1) din Convenţie care dispune că organizaţiile de muncitori şi patroni au dreptul să-şi elaboreze statutele şi regulamentele administrative, să-şi aleagă liber reprezentanţii, să-şi organizeze gestiunea şi activitatea şi să-şi formuleze programul de acţiune, prevedere care se coroborează cu reglementarea cuprinsă în art. 10 care dispune că, termenul „organizaţie" înseamnă orice organizaţie de muncitori şi patroni având drept scop să promoveze şi să apere interesele muncitorilor sau patronilor. Din coroborarea textelor legale precitate putem constata că organizaţiile de muncitori pot cuprinde în programul de acţiune şi acţiuni colective printre care şi greva ca modalitate de promovare şi apărare a interesele muncitorilor iar organizaţiile patronale la rândul lor pot să declanşeze forma de protest a lock-out-ului care presupune închiderea porţilor întreprinderii.

Deciziile adoptate de Comitetul pentru Libertate Sindicală al Consiliului de Administraţie al BIM au considerat întotdeauna dreptul la grevă ca reprezentând un drept

---

[1] Raportul 281, Cazurile 1562, par. 143 (4) în *Libertatea sindicală, Culegere de decizii şi principii ale Comitetului pentru Libertatea Sindicală al Consiliului de Administraţie BIM*, ed. a IV-a rev., Geneva, BIM, 1996, p. 118.

[2] Al. Ţiclea, *op. cit.*, p. 154.

[3] A.G. Uluitu, *Greva*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2008, p. 124.

[4] Ratificată de România prin Decretul nr. 352/1952, publicat în B. Of. nr. 34 din 29 august 1958.

[5] C.-A. Moarcăş Costea, *op. cit.*, p. 254.

[6] I.T. Ştefănescu, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1998, p. 130.

fundamental al lucrătorului şi al organizaţiilor lor, în măsura în care este utilizat ca mijloc de apărare a intereselor economice şi sociale ale acestora.

Pactul internaţional referitor la drepturile economice, sociale şi culturale în art. 8 proclamă dreptul sindical şi dreptul la grevă cu menţiunea că acesta trebuie exercitat conform legilor din fiecare ţară.

La nivel european Carta socială europeană revizuită, în art. 6 par. 4 afirmă dreptul muncitorilor şi al întreprinzătorilor la acţiuni colective, în caz de conflicte de interese, inclusiv dreptul la grevă, sub rezerva obligaţiilor ce pot rezulta din convenţiile colective în vigoare.

La nivelul UE nicio normă nu reglementează dreptul la grevă, domeniu exclus din preocupările sale de reglementare (art. 153, ex-art. 137, par. 5 din TCE versiunea consolidată).

Dreptul la grevă prezintă următoarele caractere:

1) drept subiectiv[1], exercitarea sa legală exclude atragerea răspunderii juridice a salariatului şi, suspendă dreptul patronului (angajatorului) de a aplica sancţiuni disciplinare [art. 196 alin. (1) din Legea dialogului social]. Fiind un drept subiectiv, individual, salariaţii organizaţi sau nu în sindicate nu pot renunţa la dreptul la grevă având în vedere prevederile art. 39 alin. (1) lit. l) C. mun. care consacră dreptul salariaţilor de a participa la acţiuni colective şi ale art. 38 C. mun. care stabilesc că salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege, iar orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

2) drept constituţional; art. 43 alin. (1) din Constituţia României statuează asupra dreptului la grevă şi stabileşte că salariaţii au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice şi sociale, ca atare este un drept social-economic.

3) principiu fundamental al dreptului muncii destinat apărării intereselor profesionale, economice şi sociale[2].

4) drept colectiv, exercitarea dreptului la grevă nu aparţine salariatului *ut singuli*, ci presupune exercitarea într-o structură definită şi colectivă, în grup[3].

5) drept multiform[1] deoarece presupune numeroase modalităţi de materializare ce decurge din alegerea tipului de grevă sau a condiţiilor de loc şi timp în care se desfăşoară.

I.3.4.3. Categorii de greve

Grevele reglementate de legislaţia română pot fi clasificate după mai multe criterii, şi anume:

a) după numărul de participanţi din unitate la grevă distingem greve totale când participă tot personalul unităţii şi greve parţiale când din personalul unităţii participă doar o parte, respectiv un compartiment, atelier, secţie etc.;

---

[1] Al. Athanasiu, în Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 320.
[2] M.-L. Belu-Magdo, *op. cit.*, p. 18.
[3] Al. Athanasiu, în Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 320.
[1] Al. Athanasiu, în Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 321.

BU IAŞI CENTRU UNIVERSITAR LIBRARY

b) după durată, grevele pot nelimitate în timp[1] (greva propriu-zisă până la soluționarea revendicărilor, greva de avertisment fără încetarea lucrului) și limitate în timp (greva de avertisment cu încetarea lucrului care are o durată de cel mult 2 ore, greva de solidaritate are o durată de cel mult o zi);

c) după criteriul legalității distingem greve legale (avertisment, solidaritate, propriu-zise) și nelegale (cele declarate cu nerespectarea prevederilor legale și care au obiective politice). Greva spontană are caracter ilicit deoarece nu sunt respectate prevederile legale referitoare la declanșare.

d) după cum poate fi declarată numai de salariații nesindicalizați distingem greva de avertisment și greva propriu-zisă iar greva de solidaritate care alături de celelalte două forme poate fi declarată numai de sindicate[2].

e) după cum poate fi declarată împotriva angajatorului, grevele sunt de avertisment și propriu-zise și declarată împotriva unui terț, greva este de solidaritate[3].

În sistemele de drept european s-au conturat două curente de opinie referitoare la cine poate fi titularul dreptului la grevă, și anume[4]:

1) doctrina organică socotește sindicatul ca fiind unicul titular al acestui drept, drept ce este prevăzut expres în lege sau poate decurge, implicit, din prevederea dreptului la liberă asociere. Salariații nesindicalizați nu pot exercita dreptul la grevă (ex. Germania, Polonia).

2) doctrina individualizantă socotește că dreptul la grevă un drept individual, aparținând fiecărui salariat (ex. Franța). Argumentul esențial este că unui salariat nu i s-ar putea recunoaște un drept alături de alții decât dacă i s-ar fi recunoscut mai întâi individual.

În prezenta prezentare vom analiza cele trei categorii de greve, și anume: de avertisment, de solidaritate și propriu-zise (art. 184 din lege).

Greva de avertisment (art. 185 din lege) are următoarele caracteristici:

- se declară cu respectarea prevederilor legale referitoare la declanșarea grevei;
- dacă greva presupune încetarea lucrului, durata acesteia nu poate fi mai mare de două ore,
- dacă greva nu presupune încetarea lucrului, legiuitorul nu stabilește o anumită durată,
- precede cu cel puțin două zile lucrătoare greva propriu-zisă.

Greva de solidaritate (art. 186 din lege) are următoarele caracteristici:

- hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă, cu acordul scris a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliat sindicatul organizator.

---

[1] Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 156.
[2] R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 133.
[3] *Idem.*
[4] R. Dimitriu, *Legea privind soluționarea conflictelor de muncă, Comentarii și explicații*, Ed. C.H. Beck, București, 2007, p. 113.

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Greva de solidaritate se declanşează numai de către sindicatele reprezentative[1], raţiunea unei asemenea restricţii constă în faptul că scopul urmărit prin această grevă este asigurarea unui regim de protecţie salarială omogen şi la un nivel cât mai înalt pentru salariaţi, obiectiv ce impune o coordonare eficace pe care numai sindicatele federative şi confederative o pot realiza, ca atare în unităţile în care nu sunt organizate sindicate reprezentative greva de solidaritate nu poate fi declanşată. În doctrină[2] s-a susţinut că soluţia legii este discutabilă deoarece interdicţia implicită pentru salariaţii neorganizaţi în sindicate reprezentative de a declara o grevă de solidaritate nu are nicio justificare de fond precum ocrotirea unui interes general, a vieţii sau sănătăţii populaţiei.

- se declară în vederea susţinerii revendicărilor formulate de angajaţii din alte unităţi aparţinând aceluiaşi grup de unităţi sau sector de activitate.

Art. 1 din Legea dialogului social

l) grup de unităţi – formă de structurare în vederea negocierii colective la acest nivel. Se poate constitui din două sau mai multe unităţi care au acelaşi obiect principal de activitate conform codului din Clasificarea activităţilor din economia naţională, denumit în continuare cod CAEN;

Companiile naţionale, regiile autonome, instituţiile sau autorităţile publice pot constitui grupuri de unităţi dacă au în componenţă, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă;

r) sectoare de activitate – sectoarele economiei naţionale care grupează domenii de activitate definite conform codului CAEN. Sectoarele de activitate se stabilesc prin hotărâre a Guvernului după consultarea partenerilor sociali;

O interzicere generală a grevelor de simpatie ar putea duce la abuzuri, iar lucrătorii ar trebui să poată acţiona în acest mod, cu condiţia ca greva iniţială pe care o sprijină să fie ea însăşi egală[3].

Greva de solidaritate este declanşată fără nicio legătură cu contractul (acordul) colectiv de muncă al celor care uzează de această grevă, cu negocierea colectivă, cu vreun conflict de muncă generat de o atare negociere[1].

- are o durată de cel mult o zi lucrătoare şi trebuie anunţată în scris conducerii unităţii cu cel puţin două zile lucrătoare înainte de data încetării lucrului. Pentru declanşarea grevei de solidaritate nu trebuie parcurse celelalte etape de soluţionare a conflictului colectiv de muncă deoarece prin această grevă nu se urmăreşte soluţionarea unor revendicări proprii în cadrul procedurii de negociere a contractului colectiv de muncă cu propriul angajator, ci este sprijinită acţiunea altor sindicate. În doctrină[2] s-a subliniat efectul de bumerang al grevei de solidaritate considerându-se că cei care au declanşat această grevă au şanse de succes ei înşişi la viitoarea negociere a propriului contract colectiv de muncă dacă salariaţii care au declarat greva iniţială au avut câştig de cauză.

---

[1] Al. Athanasiu, în Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 324.

[2] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 910.

[3] Raportul 248, Cazul nr. 1381, par. 417, şi Raportul 277, Cazul nr. 1549, par. 445, *în Libertatea sindicală...*, p. 117.

[1] R. Dimitriu, *Legea privind soluţionarea conflictelor colective de muncă*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2007, p. 139.

[2] *Ibidem*, p. 139.

- legiuitorul nu limitează numărul grevelor de solidaritate ce pot fi declanşate.

Greva de solidaritate se poate declanşa numai după declanşarea grevei iniţiale, drept pentru care orice suspendare, încetare a grevei iniţiale prin renunţare, acord sau hotărâre judecătorească determină aceleaşi efecte asupra grevei de solidaritate.

Legislaţia franceză reglementează următoarele categorii de greve[1]:

- greva de avertisment, care are o durată scurtă şi este anunţată din timp,
- greva surpriză, prin care salariaţii îşi manifestă o nemulţumire faţă de o măsură luată de angajator,
- greva turnantă[2](în carouri) poate fi verticală pe categorii de salariaţi sau orizontală, pe ateliere, servicii, sucursale, filiale,
- greva perlată, potrivit căreia prestarea muncii este încetinită în diferite sectoare ale unităţii[3],
- greva cu ocuparea unităţii,
- greva tromboză, caracterizată prin oprirea activităţii într-un sector de activitate, care duce la blocarea întregii activităţi a întreprinderii,
- greva cu întreruperea intermitentă a lucrului în mod repetat şi la intervale mici,
- greve sălbatice, neorganizate, care nu sunt urmarea unei acţiuni sindicale.

În doctrină s-au identificat şi alte tipuri de grevă:

- japoneză[4] (grevă simbolică) şi constă în purtarea unor însemne distinctive fără a se înceta lucru,
- prin surprindere, desfăşurate fără preaviz[1],
- de zel când sunt executate minuţios toate formalităţile administrative cerute[2], printr-un ritm accelerat, respectându-se până la limita absurdului normativele de lucru[3]. Greva de zel are loc în domeniile în care salariaţii nu au voie să declanşeze grevă, şi constă în aplicarea scrupuloasă a instrucţiunilor de funcţionare şi a ordinelor de muncă în vederea blocării activităţii unităţii[4].

Referitor la formele neregulate de grevă, cum sunt grevele spontane, grevele perlate şi greve ale braţelor încrucişate etc. care nu sunt protejate de lege, Comitetul pentru

---

[1] J.-M. Verdier, A. Coeuret, M.-A. Souriac, *Droit du travail*, 12e éd., Dalloz, Paris, 2002, p. 619, *apud* O. Ţinca, *op. cit.*, p. 210.

[2] Al. Athanasiu în Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 324: În jurisprudenţa franceză s-a statuat că, în principiu, acest tip de grevă este legal, dar această soluţie este nuanţată după cum greviştii părăsesc sau nu locul de muncă. În primul caz când salariaţii părăsesc locul de muncă, greva este legală iar în cel de-al doilea caz se poate considera că salariaţii nu-şi execută obligaţiile de muncă, motiv pentru care pot fi traşi la răspundere, greva fiind calificată ilegală.

[3] Al. Athanasiu în Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *op. cit.*, p. 323. Doctrina străină a calificat drept ilegale grevele perlate, punct de vedere însuşit şi de jurisprudenţă. În legătură cu modul de lucru al salariatului în timpul grevei perlate s-a apreciat că angajatul ignoră obligaţiile ce-i revin din contractul individual de muncă, drept pentru care se impun următoarele soluţii: fie reducerea salariului proporţional cu partea din obligaţiile neexecutate, fie concedierea disciplinară potrivit art. 61 lit. a) C. mun. ca urmare a executării parţiale de către salariat a obligaţiilor de serviciu.

[4] I.T. Ştefănescu, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1998, p. 132.

[1] C-tin Tufan, V. Florescu, *Conflictul colectiv de muncă şi greva*, Ed. All Beck, 1998, p. 57.

[2] *Ibidem*, p. 57.

[3] R.R. Popescu, *Dreptul muncii*, ed. a IV-a, rev. şi adăug., Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 85.

[4] C.-A. Moarcăş Costea, *op. cit.*, p. 265.

BCU CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Libertate Sindicală a considerat că aceste restricţii pot fi justificate doar dacă greva încetează să fie paşnică[1].

Greva politică

Greva cu caracter politic nu intră în sfera principiilor libertăţii sindicale[2], dar cu toate acestea sindicatele ar trebui să poată recurge la greve de protest, în special atunci când au ca obiectiv criticarea politicilor economice şi sociale ale guvernului[3].

Potrivit art. 190 din Legea dialogului social, greva poate fi declarată numai pentru interese cu caracter profesional, economic şi social ale angajaţilor şi nu poate urmări realizarea unor scopuri politice. Din interpretarea acestui text legal, în doctrină[4] s-a constatat că se poate face distincţie între greva cu scop politic (declanşată cu o miză politică) cea ce ar fi nelegal şi greva cu impact politic, declanşată pentru un scop de natură economico-socială, dar care poate sfârşi prin a produce schimbări de natură politică, aceasta din urmă nu poate fi considerată nelegală prin raportările la prevederile legale mai sus citate. Dacă greva îşi are sorgintea în pericolul pierderii locurilor de muncă datorită unei anumite politici guvernamentale, combătută şi ea de grevişti, nu se poate susţine că greva în cauză are caracter politic[5]. Greva este nelegală când revendicările tind spre limitarea atribuţiilor manageriale ale angajatorului[6].

Greva politică tinde să schimbe pe cale violentă ordinea socială, să paralizeze întreaga viaţă economică, cuprinzând toate ramurile de activitate[7].

Greva politică este o manifestare a salariaţilor care are revendicări de politică economico-socială, aspecte ideologice etc. sens în care aceasta poate fi considerată ca fiind o manifestare cetăţenească, chiar dacă participă salariaţii unui unităţi, context în care salariaţii trebuie să respecte prevederile Legii nr. 60 din 1991 privind organizarea şi desfăşurarea adunărilor publice. Pentru rezolvarea chestiunilor politice, profesionistul are la dispoziţie calea votului, putând cere pe această cale orice schimbare politică şi constituţională[1].

În literatura de specialitate s-au conturat puncte de vedere care explică şi justifică voinţa legiuitorului de a nu permite greviştilor declararea unei greve politice, sens în care:

1) greva politică alterează rolul normal pe care îl au de jucat instituţiile statului[2];

2) greva strict politică are un caracter ilicit deoarece[3]:

---

[1] *Culegerea din 1985*, par. 367, şi Raportul 291, Cazurile nr. 1648 şi 1650, par. 466, în *Libertatea sindicală...*, p. 119.

[2] *Culegerea din 1985*, par. 372, în *Libertatea sindicală...*, p. 116.

[3] Raportul 283, Cazul nr. 1309, par. 360, Raportul 241, Cazul nr. 1309, par. 800, Raportul 260, Cazurile nr. 997, 999 şi 1029, par. 39, Raportul 277, Cazul nr. 1549, par. 445, în *Libertatea sindicală...*, p. 116.

[4] R. Dimitriu, *Legea privind soluţionarea conflictelor colective de muncă*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2007, pp. 147-148.

[5] I.T. Ştefănescu, *Tratat...*, 2014, p. 908.

[6] R. Dimitriu, *Legea privind soluţionarea conflictelor colective de muncă*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2007, p. 153.

[7] M.-L. Belu Magdo, *Conflictele de interese*, în RDC nr. 11/2000, p. 84.

[1] Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit.*, p. 333.

[2] R. Gidro, *Considerente privind tipologia grevelor*, în Pro Iure nr. 1/1995, pp. 53-56.

[3] I.T. Ştefănescu, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1998, p. 133.

- persoana nu acționează ca salariat, ci, în primul rând, în calitate de cetățean,
- contravine obligațiilor de neutralism politic specifice sindicatelor,
- prejudiciază în mod injust pe angajator deoarece, în realitate, nu este determinată de atitudinea lui față de salariații săi,
- contravine intențiilor legiuitorului, greva fiind reglementată exclusiv ca o acțiune de protest pentru motive profesionale, economice și sociale,
- aduce atingere instituțiilor legale ale statului de drept.

Caracterul nelegal al grevei politice poate fi invocat de către angajator, dar și de către stat[1] deoarece aceasta pune în pericol instituțiile acestuia.

În alte sisteme de drept, greva politică este reglementată fie ca o grevă legală, fie este interzisă,

Greva foamei reprezintă o modalitate prin care un salariat sau mai mulți salariați își manifestă nemulțumirea față de condițiile de muncă sau deciziile pe care un angajator le ia la un moment dat, nu este reglementată de lege, ca atare are un caracter ilicit. Greva foamei presupune încetarea voluntară a lucrului fără respectarea cerințelor prevăzute de lege pentru declanșarea unei greve propriu-zise, cea ce va atrage sancționarea celor care declanșează această formă de întrerupere a activității.

Lock-out-ul constă în închiderea temporară a unității hotărâtă de angajator, ca răspuns la revendicările salariaților în cadrul unui conflict de interese, al amenințării cu greva sau chiar al grevei[2].

Dacă greva este un drept recunoscut salariaților organizați sau nu în sindicate, lock-out-ul reprezintă modalitatea prin care patronul protestează, modalitate numită „greva patronilor" și constă în închiderea întreprinderii, a unui atelier, a unei secții.

Lock-out-ul[3] este o măsură dispusă de angajator simetric, opus grevei salariaților, constând în închiderea totală sau parțială a unității, în considerarea unei greve declanșate ori iminente, ceea ce are drept urmare refuzul patronului de a oferi condițiile de prestare a muncii și, astfel, de a plăti salariile personalului (care nu participă la grevă).

Legislația românească actuală nu reglementează lock-out-ul, o reglementare a acestuia fiind prevăzută expres în perioada interbelică când pe perioada lock-out-ului era permisă suspendarea contractului individual de muncă, dar era interzisă desfacerea acestuia din acest motiv.

În alte sisteme de drept[1] lock-out-ul fie este reglementat expres, fiind considerat licit numai în situații stabilite de lege sau de jurisprudență, fie, deși nu este reglementat expres, i-a fost recunoscut pe cale jurisprudențială, în anumite situații, caracterul licit, fie este interzis prin dispoziții legale exprese.

În jurisprudența franceză, lock-out-ul este considerat licit în următoarele cazuri:

- când patronul este în imposibilitatea de a asigura funcționarea întreprinderii (forța majoră);

---

[1] R. Dimitriu, *Legea privind soluționarea conflictelor colective de muncă*, Ed. C.H. Beck, București, 2007, p. 148.
[2] O. Ținca, *op. cit.*, p. 238.
[3] Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, *Dicționar de drept al muncii*, Ed. Lumina Lex, București, 1997, p. 100.
[1] Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit.*, p. 338.

BCU IAȘI CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

- când patronul răspunde astfel la o executare defectuoasă a muncii;
- în situaţia în care, din cauza grevei, ordinea şi securitatea în întreprindere sunt atât de compromise încât pot duce la angajarea responsabilităţii şefului de întreprindere[1].

I.3.4.4. Categorii de persoane care nu pot declara grevă

Dreptul la grevă poate fi limitat sau interzis doar în serviciile esenţiale[2], în sensul strict al termenului; de exemplu, acele servicii a căror întrerupere ar pune în pericol viaţa, siguranţa personală sau sănătatea unei părţi sau a întregii populaţii[3] şi în serviciul public doar pentru funcţionarii publici care exercită autoritatea în numele statului[4].

Legiuitorul a limitat dreptul de a declara grevă anumitor categorii de persoane datorită activităţii desfăşurate de aceştia în domenii de activitate importante pentru viaţa economică, ordinea şi siguranţa publică, precum şi siguranţa naţională. S-a apreciat că[5], în principiu, funcţionarii publici pot declara grevă, în ciuda faptului că dispoziţiile din Legea nr. 161/2003 nu sunt suficient de clare, dar are aplicabilitate principiul potrivit căruia legea trebuie interpretată în sensul aplicării, nu al neaplicării ei. Autoarea susţine că în această împrejurare rămâne ca instanţa de judecată să se pronunţe în ce măsură au fost respectate principiile celerităţii şi al continuităţii serviciului public dacă aceasta este sesizată cu privire la nelegalitatea grevei declanşate de funcţionarii publici.

Greva nu poate fi declarată de:

- procurorii, judecătorii, personalul militar şi personalul cu statut special din cadrul Ministerului Apărării Naţionale[1], al Ministerului Afacerilor Interne[2], al Ministerului Justiţiei şi din instituţiile şi structurile din subordinea sau coordonarea acestora, inclusiv al Administraţiei Naţionale a Penitenciarelor, al Serviciului Român de Informaţii[3], al Serviciului de Informaţii Externe, al Serviciului de Telecomunicaţii Speciale, personalul angajat de forţele armate străine staţionate pe teritoriul României, precum şi alte categorii de personal cărora li se interzice exercitarea acestui drept prin lege[4] (art. 202 din lege).

---

[1] Al. Athanasiu, L. Dima, *op. cit.*, p. 338.

[2] Pot fi considerate servicii esenţiale: sectorul spitalicesc (Culegerea din 1985, par. 395), serviciile de electricitate (Raportul nr. 238, Cazul nr. 1307, par. 325), serviciile de alimentare cu apă (Culegerea din 1985, par. 410; Raportul nr. 281, Cazul nr. 1593, par. 268; Raportul nr. 284, Cazul nr. 1601, par. 52), serviciile telefonice (Culegerea din 1985, par. 427; Raportul nr. 279, Cazul nr. 1532, par. 284, Raportul nr. 296, cazul nr. 1686, par. 294), controlul traficului aerian (Culegerea din 1985, par. 412) – în *Libertatea sindicală...*, p. 127.

[3] Rapoartele nr. 270, 275 şi 284, Cazurile nr. 1434, 1477 şi 1631, par. 256, 199 şi 398 şi Raportul nr. 292, Cazul nr. 1625, par. 73, în *Libertatea sindicală.....*, p. 130.

[4] Raportul nr. 294, Cazul nr. 1629, par. 262, şi Culegerea din 1985, par. 394, în *Libertatea sindicală...*, p. 124.

[5] V. Verdinaş, *op. cit.*, p. 87.

[1] Potrivit art. 28 lit. c) din Legea nr. 80 din 11 iulie 1995 privind statutul cadrelor militare, cadrelor militare în activitate le este interzisă exercitarea dreptului de a declara sau participa la grevă.

[2] Potrivit art. 45 lit. e) din Legea nr. 360/2002 privind Statutul poliţistului, poliţiştilor le este interzisă exercitarea dreptului de a declara sau participa la grevă.

[3] Legea nr. 14 din 1992 privind organizarea şi funcţionarea Serviciului Român de Informaţi, publicată în M. Of. nr. 33 din 3 martie 1992.

[4] Nu pot să declare sau să participe la grevă:

- membrii corpului diplomatic potrivit art. 50 lit. f) din Legea nr. 269 din 2003 privind Statutul Corpului diplomatic şi consular al României,

- personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel din momentul plecării în misiune şi până la terminarea acesteia (art. 203 din lege).

- personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc din momentul plecării în misiune şi până la terminarea acesteia şi numai cu respectarea normelor stabilite prin convenţii internaţionale ratificate de statul român (art. 204).

Pentru anumite categorii de persoane care îşi desfăşoară activitatea în domenii importante pentru comunitate şi siguranţa naţională, legiuitorul permite declanşarea grevei cu respectarea condiţiei ca organizatorii grevei să asigure desfăşurarea activităţii în aceste unităţi, dar nu mai puţin de o treime din activitatea normală.

Domeniile stabilite de legiuitor sunt:

- unităţile sanitare şi de asistenţă socială, de telecomunicaţii, ale radioului şi televiziunii publice, în transporturile pe căile ferate, în unităţile care asigură transportul în comun şi salubritatea localităţilor, precum şi aprovizionarea populaţiei cu gaze, energie electrică, căldură şi apă.

- unităţile sistemului energetic naţional, din unităţile operative de la sectoarele nucleare, din unităţile cu foc continuu astfel încât să nu pună în pericol viaţa şi sănătatea oamenilor şi să asigure funcţionarea instalaţiilor în deplină siguranţă.

Reglementarea internă referitoare la domeniile stabilite de legiuitor în care declanşarea grevei este permisă cu respectarea condiţiei ca organizatorii grevei să asigure desfăşurarea activităţii în aceste unităţi, dar nu mai puţin de o treime din activitatea normală este în consonanţă cu practica Comitetului pentru Libertate Sindicală al Consiliului de Administraţie al BIM care recunoaşte[1] faptul că o încetare a activităţii în serviciile sau întreprinderile de transport, căi ferate, telecomunicaţii sau electricitate ar putea perturba viaţa normală a comunităţii, dar este dificil însă să se admită că încetarea activităţii în aceste situaţii ar putea cauza o stare de urgenţă naţională acută. Comitetul a considerat că măsurile luate de a mobiliza lucrătorii în momentul conflictelor în cadrul serviciilor de acest gen sunt de natură să restricţioneze dreptul lucrătorilor la grevă, ca mijloc de apărare a intereselor lor profesionale şi economice, drept pentru care a subliniat că este important să fie stabilite dispoziţii clare referitoare la menţinerea unui serviciu minim[1] în cazul grevei într-un serviciu esenţial, care să fie aplicate cu strictețe şi care să fie recunoscute la timp de către cei interesaţi.

Potrivit art. 207 din Legea dialogului social, funcţionarii publici declanşează conflictul colectiv de muncă conform procedurii prevăzute în lege.

- prefecţii şi subprefecţii potrivit art. 13 din Legea nr. 340 din 12 iulie 2004 privind prefectul şi instituţia prefectului.

- personalul Corpului de gardieni feroviari potrivit art. 52 din Legea nr. 129 din 16 octombrie 1996 privind transportul pe căile ferate române.

[1] Culegerea din 1985, par. 426, în *Libertatea sindicală*..., p. 124.

[1] Raportul nr. 233, Cazul nr. 1203, par. 95, în *Libertatea sindicală*..., p. 130. S-a considerat că serviciul de transport cu feribotul nu este un serviciu esenţial. Totuşi, având în vedere dificultăţile şi inconvenientele la care ar putea fi supusă populaţia care locuieşte pe insulele aflate de-a lungul coastei, ca urmare a opririi serviciilor de transport cu feribotul, poate fi încheiat un acord privind serviciile minime care vor fi menţinute în cazul unei greve (Raportul nr. 291, Cazul nr. 1680, par. 156, în *Libertatea sindicală*..., p. 131).

I.3.4.5. Procedura declarării, desfăşurării, suspendării şi încetării grevei propriu-zise

Potrivit art. 182 şi 183 din Legea dialogului social, pentru declanşarea unei greve legale trebuie îndeplinite anumite condiţii care ar trebui să fie rezonabile şi în niciun caz să nu fie de o asemenea natură încât să limiteze considerabil mijloacele de acţiune aflate la dispoziţia sindicatelor[1], şi anume:

- dacă, în prealabil[2], au fost epuizate posibilităţile de soluţionare a conflictului colectiv de muncă[3] prin procedurile obligatorii prevăzute de prezenta lege, respectiv concilierea, precum şi medierea şi arbitrajul în cazul în care părţile au fost de acord cu parcurgerea ultimelor două.

În doctrină s-a susţinut că pentru ca o grevă să fie legală este necesar ca neînţelegerile ce formează obiectul conflictului de muncă să privească aspecte ce ţin de negocierea colectivă, de ceea ce părţile pot stabili împreună[4].

- numai după desfăşurarea grevei de avertisment;

- numai dacă momentul declanşării acesteia (greva propriu-zisă) a fost adus la cunoştinţa angajatorilor de către organizatori cu cel puţin două zile lucrătoare înainte, aşadar fără a se lua în calcul zilele nelucrătoare sau declarate libere prin lege. Obligaţia notificării prealabile a patronului înainte de declanşarea grevei poate fi considerată acceptabilă[5].

- hotărârea de a declara greva se ia de către:

a) organizaţiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă, cu acordul scris a cel puţin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective. Pentru a dovedi acordul membrilor de sindicat în literatura de specialitate s-a susţinut că sunt admisibile orice mijloace de probă, dar ar fi utilă luarea acordului în scris al fiecărui salariat care se pronunţă în favoarea grevei sau să fie încheiate procese-verbale ale şedinţelor prin care organul sindical ori salariaţii au hotărât declanşarea grevei[1].

b) reprezentanţii angajaţilor, cu acordul scris a cel puţin unei pătrimi din numărul angajaţilor unităţii sau, după caz, ai subunităţii ori compartimentului pentru angajaţii unităţilor în care nu sunt organizate sindicate reprezentative.

➢ *Decizia Curţii Constituţionale nr. 1164 din 11 decembrie 2007 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 42 alin. (1) din Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă (Publicată în M. Of. nr. 39 din 17 ianuarie 2008 – extras).*

---

[1] Culegerea din 1985, par. 377, în *Libertatea sindicală...*, p. 119.

[2] M. Gheorghe, *Norvegia – sinteză asupra relaţiilor individuale şi colective de muncă*, în RRDM nr. 8/2011, p. 108. Autoarea constată că în dreptul muncii norvegian declanşarea grevei sau a lock-out-ului este permisă după parcurgerea fără succes a procedurii de mediere, faze care au fost foarte rar întâlnite în Norvegia.

[3] Se susţine de către Comitetul de Libertate Sindicală că legislaţia care prevede concilierea şi arbitrajul voluntare în conflictele industriale înainte de o grevă să poată fi declanşată nu poate fi privită ca o încălcare a libertăţii sindicale, cu condiţia ca recurgerea la arbitraj să nu fie obligatorie şi, în practică, să nu împiedice declanşarea grevei – Culegerea din 1985, par. 378, şi Raportul nr. 238, Cazul nr. 1300, par. 292, în *Libertatea sindicală...*, p. 119.

[4] Al. Ţiclea, *op. cit.*, p. 159.

[5] Culegerea din 1985, par. 381, în *Libertatea sindicală...*, p. 120.

[1] Al. Ţiclea, *op. cit.*, p. 160.

Pe rol se află soluţionarea excepţiei de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 42 alin. (1) din Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, excepţie ridicată de Sindicatul „Solidaritatea" al Siderurgiştilor din Galaţi în Dosarul nr. 3.302/121/2007 al Curţii de Apel Galaţi – Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale.

Reprezentantul părţii prezente menţionează că partea SC „Mittal Steel Galaţi" SA din Galaţi şi-a schimbat denumirea în SC „ArcelorMittal Galaţi" SA şi solicită respingerea excepţiei ca inadmisibilă, considerând că în speţă se ridică probleme de interpretare şi aplicare a legii, iar nu aspecte de neconstituţionalitate.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepţiei, considerând că autorul excepţiei tinde de fapt la o modificare a normei juridice criticate, ceea ce nu este de competenţa instanţei de contencios constituţional.

CURTEA,

având în vedere actele şi lucrările dosarului, constată următoarele:

Prin încheierea din 11 iunie 2007, pronunţată în Dosarul nr. 3.302/121/2007, Curtea de Apel Galaţi – Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale a sesizat Curtea Constituţională cu excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 42 alin. (1) din Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă. Excepţia a fost ridicată de Sindicatul „Solidaritatea" al Siderurgiştilor din Galaţi, cu prilejul soluţionării unui conflict de muncă.

În motivarea excepţiei autorul acesteia susţine, în esenţă, că textul de lege criticat este neconstituţional, întrucât, din cauza formulării sale imprecise, poate da loc unor interpretări eronate, precum cea că la declanşarea grevei se impune să participe jumătate din numărul membrilor tuturor sindicatelor care au declanşat conflictul de interese. Or, această interpretare aduce atingere art. 43 din Constituţie, pentru că îngrădeşte şi condiţionează dreptul la grevă.

Curtea de Apel Galaţi – Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale apreciază că excepţia de neconstituţionalitate a art. 42 alin. (1) din Legea nr. 168/1999 nu poate fi primită în forma în care a fost invocată de autorul acesteia, întrucât aceasta ţine de aplicarea legii, neîncălcându-se cu nimic prevederile art. 43 şi 40 din Constituţie.

În conformitate cu dispoziţiile art. 30 alin. (1) din Legea nr. 47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată preşedinţilor celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului, precum şi Avocatul Poporului, pentru a-şi formula punctele de vedere cu privire la excepţia de neconstituţionalitate.

Guvernul consideră că excepţia de neconstituţionalitate este neîntemeiată. În acest sens, arată că, potrivit art. 43 alin. (2) din Constituţie, condiţiile şi limitele exercitării dreptului la grevă sunt stabilite prin lege, alături de garanţiile necesare asigurării serviciilor esenţiale pentru societate. De asemenea, arată că interpretarea care poate fi dată textului de lege în discuţie, precum şi aspectele ce ţin de aplicarea dispoziţiilor legale analizate sunt atribute exclusive ale instanţei judecătoreşti, care nu intră în competenţa Curţii Constituţionale.

Avocatul Poporului consideră că textul de lege criticat este constituţional, nefiind contrar dispoziţiilor din Legea fundamentală invocate de autorul excepţiei. În plus, observă că ceea ce a determinat invocarea excepţiei de neconstituţionalitate este modul de interpretare şi de aplicare a legii la o situaţie specifică, acesta fiind atributul exclusiv al instanţelor judecătoreşti.

Preşedinţii celor două Camere ale Parlamentului nu au transmis punctele lor de vedere asupra excepţiei de neconstituţionalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului şi Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, susţinerile părţii prezente, concluziile procurorului, dispoziţiile de lege criticate, prevederile Constituţiei, precum şi Legea nr. 47/1992, reţine următoarele:

Obiectul excepţiei de neconstituţionalitate îl constituie dispoziţiile art. 42 alin. (1) din Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României,

Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, dispoziţii potrivit cărora „Hotărârea de a declara greva se ia de către organizaţiile sindicale reprezentative participante la conflictul de interese, cu acordul a cel puţin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective."

Autorul excepţiei consideră că acest text de lege este contrar dispoziţiilor constituţionale cuprinse în art. 40 privind dreptul de asociere şi art. 43 privind dreptul la grevă.

Examinând excepţia de neconstituţionalitate, Curtea constată că textul de lege criticat reglementează una dintre condiţiile necesare exercitării dreptului la grevă, respectiv aceea a numărului de adeziuni ce trebuie întrunite pentru ca organele de conducere a sindicatelor să declare greva. Această cerinţă se referă la numărul membrilor de sindicat. Cât priveşte sindicatele, textul de lege nu arată decât că acestea trebuie să fie participante la conflictul de interese. Aşadar, potrivit art. 42 alin. (1) din Legea nr. 168/1999, declararea grevei va fi considerată ca fiind legală dacă va fi susţinută de cel puţin jumătate din membrii fiecărui sindicat participant la conflictul de interese care doreşte să iniţieze greva.

Competenţa stabilirii dacă sindicatul care a declarat greva întruneşte condiţiile prevăzute de lege pentru aceasta, respectiv dacă a parcurs etapa concilierii şi, eventual, a medierii, a încunoştinţat angajatorul cu cel puţin 48 de ore înainte cu privire la grevă, întruneşte numărul de adeziuni ale membrilor de sindicat şi urmăreşte apărarea intereselor cu caracter profesional, economic şi social, revine instanţei de judecată, ca un aspect ce ţine de aplicarea legii, iar nu de constituţionalitatea normelor de lege puse în discuţie.

Pentru considerentele expuse, în temeiul art. 146 lit. d) şi art. 147 alin. (4) din Constituţie, al art. 1-3, al art. 11 alin. (1) lit. A.d) şi al art. 29 din Legea nr. 47/1992,

CURTEA CONSTITUŢIONALĂ
În numele legii
DECIDE:

Respinge, ca fiind inadmisibilă, excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 42 alin. (1) din Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, excepţie ridicată de Sindicatul „Solidaritatea" al Siderurgiştilor din Galaţi în Dosarul nr. 3.302/121/2007 al Curţii de Apel Galaţi – Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale.

Definitivă şi general obligatorie. Pronunţată în şedinţa publică din data de 11 decembrie 2007.

Organizatorii grevei nu pot amâna declanşarea grevei la o altă dată decât cea anunţată sau să o suspende pe o anumită perioadă decât reluând toată procedura de declanşare a conflictelor colective de muncă cu o singură excepţie, şi anume cea prevăzută la art. 107 alin. (3) din lege când pe perioada negocierilor, organizatorii grevei pot conveni cu angajatorul suspendarea temporară a grevei, legiuitorul stabilind în mod imperativ că în situaţia în care negocierile eşuează, greva va fi reluată, fără a mai fi necesară parcurgerea etapelor procedurale preliminare prevăzute de lege.

Dacă după declanşarea grevei un salariat sau mai mulţi salariaţi doresc să participe la greva deja declanşată şi îşi exprimă acordul în acest sens, s-a susţinut[1] că aceştia pot participa la grevă din momentul exprimării acordului fără respectarea celorlalte formalităţi necesare pentru declanşarea legală a grevei, deoarece aceasta este declanşată, unitatea are cunoştinţă despre aceasta şi se consideră că există aceleaşi interese cu cele ale salariaţilor grevişti.

[1] C-tin Tufan, V. Florescu, *op. cit.*, p. 75.

Pe durata unei greve declanşate într-o unitate pot înceta activitatea şi angajaţii unor subunităţi sau compartimente care nu au participat iniţial la declanşarea conflictului colectiv de muncă, situaţie în care revendicările acestora sunt cele formulate la declanşarea conflictului colectiv de muncă.

Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe.

Sindicatul reprezentativ ori, după caz, reprezentanţii aleşi ai angajaţilor îi reprezintă pe grevişti, pe toată durata grevei, în relaţiile cu angajatorii, inclusiv în faţa instanţelor judecătoreşti, în cazurile în care se solicită suspendarea sau încetarea grevei.

Greva poate fi declarată numai pentru interese cu caracter profesional, economic şi social ale angajaţilor (art. 190 din Legea nr. 62/2011). Greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice.

Obligaţiile angajaţilor aflaţi în grevă pe durata desfăşurării acesteia:

a) să se abţină de la orice acţiune de natură a provoca prejudicii în patrimoniul angajatorului, în caz contrar, potrivit art. 193 alin. (2) din Legea dialogului social, pentru pagubele materiale provocate de către participanţii la grevă, angajatorul se poate adresa instanţei competente pentru despăgubiri.

b) să se abţină de la orice acţiune de natură să împiedice continuarea activităţii de către cei care nu participă la grevă.

Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, al angajatului se suspendă de drept. Pe perioada suspendării se menţin doar drepturile de asigurări de sănătate.

Obligaţiile organizatorilor grevei pe durata desfăşurării acesteia:

a) de a proteja bunurile unităţii şi, împreună cu conducerea unităţii, să asigure funcţionarea continuă a utilajelor şi a instalaţiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viaţa sau pentru sănătatea oamenilor.

b) pe perioada negocierilor, organizatorii grevei pot conveni cu angajatorul suspendarea temporară a grevei în condiţiile art. 197 alin. (3) din Legea dialogului social. Dacă negocierile eşuează, greva va fi reluată, fără a mai fi necesară parcurgerea etapelor procedurale preliminare prevăzute de lege. În cazul în care organizatorii grevei şi conducerea unităţii ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este închis şi greva încetează.

Conducerea unităţii în care s-a declanşat greva:

- nu poate fi împiedicată pe durata grevei să îşi desfăşoare activitatea de către angajaţii aflaţi în grevă sau de organizatorii acesteia.

- nu poate încadra alţi angajaţi care să îi înlocuiască pe cei aflaţi în grevă [art. 194 alin. (2) din Legea dialogului social], interdicţie care operează doar în situaţia în care greva este legal declarată deoarece numai în această ipoteză organizarea sau participarea la grevă nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor de serviciu ale salariaţilor şi nu atrage posibilitatea sancţionării în niciun fel a acestora. Nu este o interdicţie generală referitoare la încheierea de noi contracte de muncă, ci numai de angajare a unor persoane menite să presteze munca salariaţilor aflaţi în grevă[1]. În situaţia în care angajatorul încheie contracte de muncă pentru desfăşurarea activităţilor salariaţilor grevişti, acestea sunt lovite de

[1] O. Ţinca, *op. cit.*, p. 221.

nulitate absolută deoarece încalcă caracterul imperativ al dispoziţiei legale mai sus menţionată iar cei care acceptă încadrarea în aceste condiţii sunt denumiţi în mod tradiţional „spărgători de grevă"[1].

În doctrină[2] s-a apreciat *ratio legis* că pentru a împiedica angajatorul de a înlocui pe grevişti cu persoane care sunt numite în mod tradiţional „spărgători de grevă" angajatorul nu poate apela la instituţia detaşării, solicitând salariaţi din afara sa şi nici angaja persoane cu contract individual de muncă pe durată determinată.

În situaţia în care unitatea formulează o cerere de declarare ca ilegală a grevei iar instanţa de judecată prin hotărâre judecătorească stabileşte acest caracter şi dispune încetarea grevei, şi cu toate acestea greva continuă, apreciem că angajatorul poate încheia contracte de muncă pe durată determinată deoarece legiuitorul nu poate permite exercitarea abuzivă a unui drept stabilit de lege stabilind interdicţia încheierii în această situaţie a acestui tip de contract. De asemenea, legiuitorul sancţionează conduita grevişstilor care continuă greva în contextul existenţei unei hotărâri judecătoreşti de oprire a acesteia.

Greva încetează în următoarele împrejurări:

a) prin renunţare dacă după declanşarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaţilor care au hotărât declararea grevei renunţă în scris la grevă (art. 189 din lege). Dreptului de a participa la grevă recunoscut în normele internaţionale şi cele interne îi corespunde şi dreptul de a se retrage de la participare la aceasta, drept urmare greva încetează ca urmare a îndeplinirii cerinţei prevăzute de lege în art. 189 din Legea dialogului social. Legiuitorul a impus condiţia pentru grevişti a renunţării în scris la grevă pentru existenţa certitudinii voinţei acestora de a nu mai continua greva iar actul (listă nominală cu salariatul sau salariaţii grevişti care renunţă) de renunţare trebuie comunicat organizatorilor grevei pentru aducerea la cunoştinţă, dar şi pentru ca aceştia să verifice îndeplinirea cerinţei de legalitate.

b) acordul părţilor urmare a negocierii în perioada de suspendare a grevei;

Acordul poate fi total, dar şi parţial[1] când priveşte numai unele dintre revendicări, altele rămânând nesoluţionate, ceea ce înseamnă că acest acord nu are efectele juridice ale încetării grevei decât în cazul în care organizatorii grevei hotărăsc să renunţe la celelalte revendicări a căror rezolvare nu au obţinut-o, context în care greva va înceta.

În cazul acordului total, organizatorii grevei vor aduce la cunoştinţa salariaţilor grevişti acest acord în vederea încetării grevei [art. 197 alin. (2) din Legea dialogului social]. În cazul acordului parţial, organizatorii grevei vor aduce la cunoştinţa salariaţilor grevişti acest acord în vederea luării unei hotărâri fie de continuare a grevei, fie de renunţare la aceasta având în vedere că nu există nicio posibilitate de satisfacere a revendicărilor rămase nesoluţionate.

Considerăm că acordul trebuie să îmbrace forma scrisă *ad probationem* deoarece numai în forma aceasta se poate dovedi existenţa lui pe de o parte, dar şi a conţinutului acestuia pe de altă parte.

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Conflictele de muncă*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2000, p. 61; M. Ţichindelean, *Dreptul muncii. Dreptul colectiv al muncii*, Ed. Alma Mater, Sibiu, 2002, p. 179.

[2] O. Ţinca, *op. cit.*, p. 221.

[1] I.T. Ştefănescu, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1998, p. 141.

c) hotărârea judecătorească prin care este declarat caracterul ilegal al grevei şi se dispune încetarea acesteia.

Angajaţii care nu participă la grevă îşi vor continua activitatea [art. 192 alin. (1) din Legea dialogului social]. Formularea prevederii mai sus menţionate este imperativă respectiv obligă salariaţii negrevişti la continuarea muncii, ori, nu întotdeauna aceasta este posibilă. Considerăm că formularea prevederii referitoare la acest aspect din Legea nr. 15/1991 şi Legea nr. 168/1999 era mai judicioasă[1] deoarece legiuitorul a prevăzut continuarea activităţii doar dacă este posibilă, angajatorul fiind cel care apreciază asupra acestui aspect în funcţie de numărul şi locul de muncă al salariaţilor care participă la grevă deoarece un proces de producţie necesită funcţionarea tuturor compartimentelor de muncă (total au parţial) pentru realizarea operaţiunilor tehnologice. Dacă numărul salariaţilor participanţi la grevă este mare în mod evident activitatea nu mai poate continua, angajatorul având posibilitatea fie de a solicita salariaţilor negrevişti să desfăşoare activităţi independente de activitatea de producţie (de întreţinere, de pază etc.) cu acordul acestora (operează o modificare a locului şi felului muncii), fie suspendarea activităţi în baza art. 53 alin. (1) C. mun.

S-a susţinut[2] că în ipoteza în care greva este declarată nelegală, salariaţii negrevişti care nu au putut continua activitatea au dreptul de a primi de la unitate o despăgubire echivalentă cu salariul integral, sumă ce se va acorda de către unitate din despăgubirile solicitate de aceasta de la salariaţii grevişti.

Comitetul pentru Libertate Sindicală a considerat că luarea măsurilor de către Ministerul Educaţiei de a oferi compensaţii pentru profesorii care nu au participat la grevă prin acordarea de creşteri salariale sunt practici discriminatorii şi constituie un obstacol major în calea dreptului sindicaliştilor de a-şi organiza activităţile[3].

d) hotărârea arbitrală deoarece potrivit art. 179 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 aceasta este obligatorie pentru părţi, completează contractele colective de muncă şi constituie titlu executoriu. Ca urmare, indiferent dacă hotărârea Oficiului de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice dă sau nu satisfacţie revendicărilor salariaţilor, declanşarea grevei nu se mai justifică legal, greva devenind inadmisibilă şi, deci, ilegală[1].

I.3.4.6. Răspunderea juridică pentru nerespectarea prevederilor legale privind greva

Verificarea caracterul legal sau nelegal al grevei

Responsabilitatea declarării ilegalităţii unei greve nu ar trebui să îi revină guvernului, ci unui organism independent în care părţile implicate au încredere[2]. În dreptul românesc această competenţă revine instanţelor de judecată.

Dacă angajatorul apreciază că greva a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii, acesta se va putea adresa tribunalului în a cărui circumscripţie teritorială îşi

---

[1] Art. 26 alin. (2) din Legea nr. 15/1991 prevede că salariaţii care nu participă la grevă pot continua activitatea, dacă aceasta este posibilă; Art. 51 alin. (1) din Legea nr. 168/1999 prevede că dacă este posibil, salariaţii care nu participă la grevă îşi pot continua activitatea.

[2] S. Ghimpu, Al. Ţiclea, *op. cit.*, p. 722.

[3] Raportul nr. 272, Cazul nr. 1503, par. 188, în *Libertatea sindicală...*, p. 139.

[1] M.-L. Belu Magdo, *op. cit.*, p. 19.

[2] Raportul nr. 281, Cazul nr. 1598, par. 477, în *Libertatea sindicală...*, p. 123.

are sediul unitatea în care s-a declarat greva cu o cerere prin care se solicită instanţei încetarea grevei. Cererea se soluţionează într-o procedură de urgenţă, sens în care tribunalul fixează termen care nu poate fi mai mare de două zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia, şi dispune citarea părţilor. În ceea ce priveşte citarea părţilor având în vedere procedura de urgenţă, citarea poate fi efectuată şi prin modalitatea stabilită de prevederile art. 154 alin. (6) C. pr. civ., şi anume comunicarea citaţiilor şi a altor acte de procedură se poate face de grefa instanţei şi prin telefax, poştă electronică sau prin alte mijloace ce asigură transmiterea actului şi confirmarea primirii acestuia, dacă partea a indicat instanţei datele corespunzătoare în acest scop[1]. În vederea confirmării, instanţa odată cu actul de procedură, va comunica un formular care va conţine: denumirea instanţei, data comunicării, numele grefierului care asigură comunicarea şi indicarea actelor comunicate; formularul va fi completat de către destinatar cu data primirii, numele în clar şi semnătura persoanei însărcinate cu primirea corespondenţei şi va fi expediat instanţei prin telefax, poşta electronică sau prin alte mijloace.

Sindicatul reprezentativ ori, după caz, reprezentanţii aleşi ai angajaţilor îi reprezintă pe grevişti, pe toată durata grevei în faţa instanţelor judecătoreşti, în cazurile în care se solicită suspendarea sau încetarea grevei.

Tribunalul examinează cererea prin care se solicită încetarea grevei şi pronunţă de urgenţă o hotărâre prin care, după caz:

a) respinge cererea angajatorului;

b) admite cererea angajatorului şi dispune încetarea grevei ca fiind ilegală[2].

Examinarea cererii prin care se solicită încetarea grevei presupune verificarea îndeplinirii condiţiilor legale pentru declanşarea acesteia, şi nu oportunitatea ei.

Hotărârile pronunţate de tribunal sunt supuse numai apelului.

Tribunalul şi curtea de apel soluţionează cererea sau, după caz, apelul, potrivit procedurii prevăzute pentru soluţionarea conflictelor colective de muncă.

■ Prin acţiunea înregistrată pe rolul acestei instanţe la data de 11.06.2010, SC D.H.I. SA a solicitat în contradictoriu cu Sindicatul Liber N., ca prin sentinţa civilă să se dispună încetarea grevei generale pe termen nelimitat, cu declanşare în data de 14.06.2010, în conformitate cu dispoziţiile art. 58 din Legea nr. 168/1999, întrucât aceasta a fost declanşată în mod nelegal şi obligarea pârâtului de a comunica tabelele cu semnăturile salariaţilor care şi-au exprimat acordul pentru declanşarea grevei generale.

Pentru termenul fixat pentru judecarea cauzei reclamanta şi-a completat acţiunea cu un nou motiv de nelegalitate a grevei respectiv încălcarea dispoziţiilor art. 42 din Legea nr. 168/1999 care prevede ca hotărârea de a declanşa greva se ia numai de organizaţiile sindicale reprezentative cu acordul a cel puţin jumătate din numărul membrilor de sindicat, iar în speţă pentru greva de avertisment au semnat 1190 de membri din totalul de 2050 membri, deşi după emiterea adresei sindicatului nr. 65/10.06.2010 şi procesului verbal dintre părţi, la numărarea semnăturilor s-a constatat un număr de 1220 membri faţă de 1190 cât s-au raportat prin adrese oficiale, semnături care urmează a fi înlăturate ca fiind ulterioare.

---

[1] A se vedea art. 194 alin. (1) lit. a) coroborat cu art. 148 alin. (1) teza a II-a C. pr. civ.

[2] M.-L. Belu Magdo, *op. cit.*, p. 87. Greva are un caracter nelegal atunci când este declarată de anumite categorii de persoane care nu pot utiliza greva ca mijloc de soluţionare a conflictului colectiv de muncă sau în sectoarele limitativ prevăzute de lege, cu nerespectarea condiţiilor înserate pentru declanşarea sau derularea acesteia.

Reclamanta a relevat faptul că, deşi concilierea era programată pe 17.05.2010, completarea tabelelor pentru semnături, în cadrul secţiilor, a fost realizată chiar înainte de conciliere, conducerea unităţii emiţând mai multe comunicate prin care a informat salariaţii despre consecinţele unei greve generale. Un alt aspect relevat de reclamantă este acela legat de refuzul sindicatului de a primi cererile prin care salariaţii îşi exprimau poziţia faţă de declanşarea grevei, salariata de la registratura comunicând sindicatului cererile, iar liderul de sindicat rupându-le în faţa salariatei registraturii. În motivare se arată că nelegalitatea grevei rezidă din faptul că nu s-au epuizat posibilităţile de soluţionare a conflictului de interese, între părţi nu a avut loc concilierea obligatorie impusă de art. 17 din Legea nr. 168/1999; totodată, declanşarea conflictului de interese s-a făcut cu încălcarea dispoziţiilor art. 13 din Legea nr. 168/1999, şi anume pe durata valabilităţii contractului colectiv de muncă.

Prin *Sentinţa civilă nr. 1106/14.06.2010 pronunţată de Tribunalul Constanţa*, s-a admis cererea formulată de SN D. Mangalia H.I. SA Mangalia şi s-a dispus încetarea grevei declanşată de Sindicatul Liber N. Mangalia, ca fiind ilegală. A fost respins capătul de cerere privind comunicarea tabelelor cu semnăturile salariaţilor ca nefondată.

Pentru a pronunţa această soluţie, instanţa a reţinut următoarele:

Membrii sindicatului pârât au calitatea de salariaţi ai societăţii reclamante, iar litigiul dintre părţi a fost generat de negocierile anuale ce vizau încheierea noului contract colectiv de muncă pentru anii 2010-2011, începute la data de 15.02.2010.

Conform art. 6 din CCM la nivelul unităţii, a existat un contract colectiv cu valabilitate de 1 an, respectiv până la data de 14.05.2010. Negocierile dintre părţi, în scopul încheierii unui nou contract colectiv au început la data 15.02.2010. Pe parcursul desfăşurării acestor negocieri, sindicatul din unitate a prezentat mai multe propuneri cu privire la noul contract ce urma a fi încheiat. Patru dintre revendicările sindicatului au rămas în divergenţă, întrucât părţile nu au putut ajunge la un acord. În şedinţa de negociere din data de 23.04.2010 a fost soluţionată una dintre aceste revendicări, restul de trei rămânând nesoluţionate.

Revendicările sindicatului, conform adresei nr. 55/26.05.2009, destinată conducerii societăţii angajatoare, vizau modalitatea de promovare a salariaţilor, creşteri salariale şi sporuri suplimentare.

În privinţa condiţiilor de legalitate a grevei, analizând situaţiile în care poate fi declanşat conflictul de interese, revendicările din prezenta cauza îmbracă forma conflictului de interese conform prevederilor art. 12 din Legea nr. 168/1999, în sensul în care unitatea nu acceptă negocierea revendicărilor formulate de salariaţi.

Sub aspectul primului motiv de nelegalitate a grevei:

Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilităţile de soluţionare a conflictului de interese prin procedurile prevăzute de prezenta lege şi dacă momentul declanşării a fost adus la cunoştinţa conducerii unităţii de către organizatori cu 48 de ore înainte. Cerinţa impusă de art. 41 alin. (1) din lege, sub aspectul epuizării posibilităţilor de soluţionare a conflictului de interese prin procedurile legale, nu presupune sistarea anterioară şi ulterioară grevei, a negocierilor dintre părţi, ci doar al parcurgerii legale a procedurii de declanşare şi de conciliere a conflictului, cu atât mai mult cu cât textul art. 57 prevede o normă imperativă care reglementează continuarea negocierilor de către organizatorii grevei, cu conducerile unităţilor, în vederea satisfacerii revendicărilor care formează obiectul conflictului de interese.

Cerinţa anunţării conducerii unităţii asupra declanşării grevei este îndeplinită, dovada fiind adresa nr. 6520/09.06.2010, prin care se comunică declanşarea grevei la data de 14.06.2010, ora 8.00, şi revendicările rămase în divergenţă. În cuprinsul adresei se comunică şi numărul membrilor de sindicat care au semnat pentru declanşarea grevei de avertisment – 1190 din totalul de 2500 de membri, menţionându-se că s-au epuizat toate etapele obligatorii. În cuprinsul adresei se face, de asemenea, referire la tabelele cu semnături care pot fi verificate oricând la sediul unităţii, în prezenţa

unui membru de sindicat, şi totodată, se solicită stabilirea unei întrevederi la data de 11.06.2010 pentru semnarea unui protocol în care să se stabilească bunurile protejate, instalaţiile a căror oprire ar constitui un pericol pentru viaţa sau sănătatea oamenilor, cu menţiunea ca acest conflict poate fi oprit oricând. În speţa de faţă nu s-au epuizat toate modalităţile de conciliere, dovada fiind adresa nr. 15371/25.05.2010 emisă de AJPS Constanţa către conducerea unităţii, prin care i s-a adus acesteia la cunoştinţă faptul că înregistrarea sesizării la MMFPS/AJPS s-a realizat la data de 14.05.2010 sub nr. 4052/25. Potrivit art. 19 din Legea nr. 168/1999, convocarea părţilor la procedura de conciliere se face într-un termen ce nu poate depăşi 7 zile de la înregistrarea sesizării, astfel delegatul AJPS poate realiza şedinţa de conciliere oricând în acest interval, în speţă fiind stabilită şedinţa la data de 17.05.2010 – a treia zi de la data înregistrării sesizării. Cadrul legal nu permite delegatului să stabilească unilateral amânarea şedinţei de conciliere, ci doar să stăruie pentru acceptarea unei reprogramări a concilierii pentru motivul invocat de patronat, respectiv imposibilitatea delegaţilor desemnaţi să participe la şedinţă, dovedită, astfel că imposibilitatea de participare este justificată. De asemenea, se va reţine şi adresa nr. 15308/20.05.2010, prin care sindicatul comunică unităţii faptul că nu este de acord cu amânarea şedinţei de conciliere ce trebuia să aibă loc în termen de 7 zile potrivit art. 19 din Legea nr. 168/1999, astfel că reprogramarea solicitată de unitate nu a mai avut loc, deşi la data formulării sale se încadra în acest termen. Concilierea conflictului din data de 28.04.2010 la sediul AJPS Constanţa a fost anulată deşi, potrivit art. 26 din lege, părţile puteau hotărî prin consens iniţierea procedurii de mediere sau conform art. 32 puteau alege arbitrajul unei comisii, însă de la aceasta ultimă dată a şi avut loc greva de avertisment la 31.05.2010, asupra căreia s-a pronunţat Sentinţa civilă nr. 989/28.05.2010, rămasă definitivă şi irevocabilă.

La data de 09.06.2010 sindicatul a anunţat unitatea că este posibilă soluţionarea conflictului cu continuarea negocierilor până la rezolvarea tuturor punctelor de divergenţă, nici sindicatul şi nici patronatul nu au mai întreprins niciun demers pentru acest scop, ca de altfel nici anterior, de la data de 31.05.2010.

Deşi majoritatea documentelor prezentate de reclamantă se referă la perioada anterioară datei de 14.06.2010, susţinerile fiind de asemenea referitoare la situaţia de până la data de 14.06.2010, singurul act ce vizează data stabilită pentru declanşarea grevei generale este Protocolul nr. 6637/11.06.2010 care cuprinde condiţiile de protecţie a bunurilor unităţii.

Concilierea conflictului s-a încercat la data de 22.04.2010, dovada fiind sesizarea sindicatului către AJPS Constanţa – adresa nr. 12222 din 22 aprilie 2010. Chiar AJPS comunică reclamantei că procedura concilierii se putea finaliza într-o singură zi şi se raportează la faptul că reclamanta a răspuns revendicărilor sindicatului la data de 21.04.2010, deşi chiar această instituţie a anulat înregistrarea conflictului pe motiv că nu expirase valabilitatea contractului.

Se va reţine, totodată, din analiza actelor care confirmă întâlnirile de negociere, că nu se regăsesc propunerile de soluţionare a revendicărilor formulate pentru greva generală, singurele propuneri fiind cele comunicate de sindicat prin adresele 4476/19.04.2010, pentru greva de avertisment, contrar cerinţelor art. 14 din lege, ceea ce face ca etapa negocierii şi concilierii pentru greva generală să nu aibă un caracter serios şi real, fiind urmărit doar scopul de declanşare a grevei, ceea ce invalidează demersurile părţii în culpă şi imprimă grevei un caracter nelegal. Din aceste considerente, acest prim motiv de nelegalitate este întemeiat.

Sub aspectul celui de al doilea motiv de nelegalitate invocat se constată:

Hotărârea de declanşare a grevei se ia de către organizaţiile sindicale reprezentative participante la conflictul de interese, cu acordul a " cel puţin jumătate din numărul salariaţilor unităţii în ambele forme de grevă, iar în situaţia în care nu există sindicat sau acesta nu cuprinde toţi salariaţii, hotărârea se ia prin vot secret de către salariaţii unităţii sau subunităţii, de grupul care se află în conflictul de muncă.

În speţă, numărul membrilor de sindicat care au semnat pentru declanşarea grevei de avertisment – atestat prin adresa nr. 6520/2010 – de 1190, a fost redus până la pronunţarea prezentei sentinţe cu un număr de 250 membri care şi-au retras acordul privind declanşarea grevei, declaraţiile lor fiind depuse la dosar, astfel că la data declanşării grevei generale, numărul lor – 840 membri care susţin în continuare declanşarea grevei, nu reprezintă jumătatea legală din totalul salariaţilor – 2050 prevăzută de art. 48 din lege. Astfel, instanţa a admis şi acest motiv de nelegalitate ca întemeiat.

Cel de al treilea motiv de nelegalitate:

Potrivit dispoziţiilor art. 13 alin. (1) din Legea nr. 168/1999, pe durata valabilităţii contractului colectiv de muncă anual nu se poate declanşa un conflict de interese în condiţiile stabilite de actul normativ. La solicitarea unităţii, AJPS Constanţa a răspuns în sensul că din analiza documentelor depuse la sediul său rezultă că societatea a fost de acord cu urmarea procedurii de declanşare a conflictului de interese deoarece a răspuns la revendicările sindicatului şi nu a menţionat despre ilegalitatea declanşării unui eventual conflict de interese. În speţă, contractul colectiv de muncă la nivelul unităţii expiră la data de 14.05.2010, părţile se aflau în negocierea noului contract de muncă la nivelul unităţii, existând puncte de divergenţă referitor la drepturile salariale, asupra cărora nu s-a reuşit finalizarea negocierii. Pe perioada valabilităţii contractului colectiv de muncă – de 1 an – potrivit art. 12 lit. e) şi art. 13 alin. (2) din Legea nr. 168/1999, se interzice aplicarea acestor dispoziţii şi nu se pot declanşa conflicte de interese.

Unitatea a apreciat în cuprinsul adresei nr. 30/23.04.2010 că nu sunt incidente în speţă dispoziţiile art. 13 alin. (1) din lege deoarece acestea îţi găsesc aplicabilitatea doar în cazul contractelor de muncă multianuale, argumentând că, dacă s-ar considera aplicabile dispoziţiile alin. (2), atunci nu s-ar mai justifica raţiunea reglementării în lege a art. 13 alin. (1), ceea ce ar aduce atingere gravă intenţiei legiuitorului de a reglementa o garanţie a păcii sociale în interiorul unei unităţi economice, în final apreciindu-se că până la data de 15.05.2010 declanşarea conflictului de interese este ilegală. În condiţiile în care contractul este valabil până la 14.05.2010, nu pot fi aplicate prevederile art. 12 lit. e) şi art. 13 alin. (2) ca temei al declanşării conflictului de interese şi, astfel, pe durata valabilităţii unui contract colectiv de muncă, salariaţii nu pot declanşa conflicte de interese. De menţionat este faptul că lit. e) a fost modificată prin Legea nr. 261/2007, în sensul că este imposibilă declanşarea conflictului de muncă în caz de divergenţă la negocierea anuală obligatorie privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru şi condiţiile de muncă. De asemenea, Legea nr. 261/2007 modifică art. 13 alin. (2) în sensul că fac excepţie de la regula prevăzută în alin. (1) situaţiile reglementate de art. 12 lit. d) şi e). Aşadar, se consideră că situaţia unităţii este încadrată în disp. art. 12 lit. e) şi art. 13 alin. (2) din lege, care exclud declanşarea conflictului de interese, ceea ce denotă nelegalitatea declanşării conflictului de interese.

Sindicatul Liber N. a declarat recurs la 15 iunie 2010 împotriva Sentinţei civile nr. 1106/14.06.2010 pronunţată de Tribunalul Constanţa, pe care a criticat-o pentru motive de nelegalitate.

Critica sentinţei prin motivele de recurs a vizat în esenţă următoarele:

1. Primul motiv de nelegalitate a sentinţei vizează modalitatea de soluţionare a capătului de cerere având ca obiect neefectuarea concilierii obligatorii prev. de art. 17 şi următoarele din Legea nr. 168/1999.

Recurentul a învederat faptul ca părţile semnatare au început negocierile anuale vizând încheierea noului contract colectiv de muncă pentru anii 2010 – 2011 la 15.02.2010, în temeiul art. 7 din CCM la nivel de unitate care permitea acest lucru. În urma acestor negocieri, s-a ajuns la peste 20 de propuneri de modificare a contractului colectiv de muncă, la patru articole rămase în divergenţă la 21.04.2010, respectiv trei articole la data sesizării AJPS pentru concilierea conflictului de interese.

2. În ceea ce priveşte sesizarea către AJPS, aceasta a avut drept temei art. 12 alin. (1) lit. e) din lege, norma exceptată de la interdicţia prevăzută la art. 13 alin. (1). Susţinerea intimatei reclamante

în sensul că „doar în cazul în care contractul colectiv este încheiat pe mai mult de 1 an, există situaţia de excepţie prev. de art. 13 alin. (2) din lege „este rezultatul unei interpretări proprii ce nu a fost în intenţia legiuitorului şi care nu-şi găseşte suport în doctrina juridică de dreptul muncii. O asemenea interpretare ar atrage o restrângere a drepturilor sindicatelor de a declanşa un conflict de interese în cadrul negocierilor anuale obligatorii, chiar şi în cazul în care valabilitatea CCM este de un an. Din această perspectivă, anularea procedurii de conciliere din data de 26.04.2010 de către AJPS Constanţa, la sesizarea sindicatului din 19.04.2010, în temeiul art. 14 din Legea nr. 168/1999, apare ca nelegală aceasta instituţie, neavând căderea de a aprecia dacă conflictul de interese este legal declanşat sau nu. Se susţine de către reclamantă împrejurarea că a formulat o a doua cerere către AJPS Constanţa, însă aceasta este o denaturare a realităţii, Sindicatul apreciind ca urmare anulării nelegale a numărului de înregistrare a primei cereri, s-a făcut o încălcare gravă a legii, astfel că a revenit la prima cerere, arătând ca nu înţelege să formuleze o nouă sesizare. Formalismul exagerat pe care îl doreşte partenerul social, şi anume formularea unei noi sesizări cu privire la existenţa premiselor declanşării conflictului de interese, nu îşi găseşte aplicabilitatea în lumina disp. art. 14 din Legea nr. 168/1999, susţinut de argumentul că din cele patru revendicări au rămas în discuţie trei. Mai mult, solicitarea intimatei de amânare a şedinţei de conciliere de către AJPS Constanţa cu motivarea că prezenţa delegaţilor proprii nu este posibilă, nu a avut un temei plauzibil şi drept urmare nu se poate constitui în argument decisiv în aprecierea că în cauză nu a avut loc concilierea obligatorie. Ulterior emiterii Procesului verbal din 17 mai 2010 de către AJPS Constanţa, negocierile au continuat, ultima şedinţă bipartită având loc la data de 27.05.2010.

3. În referire la ultimul motiv de nelegalitate din perspectiva dezlegării date capătului de cerere întemeiat pe disp. art. 42 din Legea nr. 168/1999, recurenta a învederat că a respectat ipoteza prevăzută de textul de lege, în sensul că în urma retragerii unui număr de 250 de membri de sindicat de pe tabelul nominal privind acordul pentru greva generală din numărul total de 1190 membri semnatari, oricum au rămas mai mult de jumătate de membri de sindicat susţinători ai grevei generale.

Având în vedere nelegalitatea sentinţei din perspectiva criticilor mai sus redate, recurenta a solicitat admiterea recursului şi, rejudecând cauza, în temeiul art. 81 din Legea nr. 168/1999, să se respingă cererea reclamantei ca nefondată.

Recursul este fondat.

Curtea, analizând sentinţa atacată din perspectiva criticilor formulate prin motivele de recurs, îl va admite având în vedere următoarele considerente de fapt şi de drept:

Texte de lege incidente în cauză:

Legea nr. 168/1999

Art. 13 alin. (1) – „Pe durata valabilităţii unui contract de muncă salariaţii nu pot declanşa conflicte de interese, fac excepţie de la regula prev. la alin. (1) situaţiile prevăzute la art. 12 lit. d) şi e)".

Art. 12 lit. e) – „Conflictele de interese pot fi declanşate: (...) e) în caz de divergenţă la negocierea anuală obligatorie privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru şi condiţiile de muncă."

Art. 14 – „(1) În toate cazurile în care într-o unitate există premisele declanşării unui conflict de interese, sindicatele reprezentative sau, în cazul în care în unitate nu este organizat un astfel de sindicat, reprezentanţii aleşi ai salariaţilor vor sesiza unitatea despre aceasta situaţie.

(2) Sesizarea se va face în scris...

(3) Cerinţa prev. la alin. (2) se consideră îndeplinită şi dacă revendicările salariaţilor, motivarea acestora, precum şi propunerile de soluţionare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ... cu ocazia primirii la conducerea unităţii şi dacă discuţiile purtate au fost consemnate într-un proces verbal."

Art. 41 – „(1) Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilităţile de soluţionare a conflictului de interese prin procedurile prevăzute de prezenta lege şi dacă momentul declanşării a fost adus la cunoştinţa conducerii unităţii de către organizatori cu 48 de ore înainte."

Art. 42 – „(1) Hotărârea de a declara greva se ia de către organizaţiile sindicale reprezentative participante la conflicte de interese, cu acordul a cel puţin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective."

Art. 48 – „În situaţia în care, după declararea grevei, jumătate din numărul salariaţilor care au hotărât declararea grevei renunţă la grevă, aceasta încetează."

Analizând conflictul de interese din perspectiva temeiurilor de drept mai sus redate, Curtea reţine că acesta a fost declarat şi declanşat în mod legal, sentinţa civilă atacată fiind nelegală, având în vedere următoarele:

1. O primă analiză vizează nelegalitatea sentinţei din perspectiva interpretării art. 13 din Legea nr. 168/1999.

Textul de lege instituie regula potrivit căreia pe perioada valabilităţii unui contract colectiv de muncă, salariaţii nu pot declanşa conflicte de interese. Fac excepţie de la această regulă situaţiile prevăzute la art. 12 lit. d) şi e) din acelaşi act normativ.

Art. 13 (1) din Legea nr. 168/1999 instituie regula conform căreia pe durata valabilităţii unui contract colectiv de muncă salariaţii nu pot declanşa conflicte de interese.

Art. 13 alin. (2) instituie o excepţie de la alin. (1), şi anume pentru situaţiile prevăzute de art. 12 lit. d) şi e).

Art. 12 alin. (1) prevede posibilitatea declanşării conflictelor de interese şi pe perioada valabilităţii unui contract colectiv de muncă în caz de divergenţă la negocierea anuală obligatorie privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru şi condiţiile de muncă. Aceeaşi concluzie se desprinde şi din prevederile art. 3 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, potrivit căreia negocierea colectivă are loc în fiecare an, cu cel puţin 30 de zile anterior expirării contractelor colective de muncă încheiate pe un an. Negocierile între părţile semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de societate – părţi în litigiul de faţă – au demarat la data de 15.02.2010 în deplin consens şi în acord cu dispoziţia explicită cuprinsă în art. 7 din Contractul Colectiv de muncă 2009-2010 valabil până la 14 mai 2010. În orice caz, negocierea colectivă trebuie să se deruleze în aşa fel încât să conducă la încheierea noului contract colectiv de muncă înainte de încetarea celui aflat în curs de executare. Rezultă cu claritate că ne aflăm în aceasta ipoteză de excepţie prevăzută de legiuitor, astfel că declanşarea conflictului de interese apare din această perspectivă ca legală.

2. În referire la efectuarea concilierii obligatorii, Curtea reţine:

Cu adresa nr. 34/19.04.2010, Sindicatul a sesizat patronatul în temeiul art. 14 din Legea nr. 168/1999 că în unitate există premisele declanşării conflictului de interese pentru un număr de patru revendicări rămase în divergenţă. AJPS Constanţa a comunicat intimatei la 26.04.2010 cu adresa nr. 12540 că a anulat concilierea stabilită la 28.04.2010 cu motivarea că a fost în eroare cu privire la termenul de valabilitate a contractului colectiv de muncă, deşi aceasta instituţie nu are competenţa de a se pronunţa cu privire la acest aspect, o asemenea dezlegare fiind atributul exclusiv al instanţelor judecătoreşti. La data de 23.04.2010 au continuat negocierile rămânând în discuţie din cele patru revendicări numai trei, aspect consemnat în Procesul verbal nr. 16/05.05.2010. O nouă rundă de negocieri a fost stabilită pentru data de 7 mai 2010, respectiv 13 mai 2010. La data de 11 mai 2010, sindicatul formulează cerere de revenire către Agenţia Judeţeană pentru Prestaţii Sociale Constanţa, în vederea efectuării concilierii conflictului de interese declanşat cu ocazia negocierilor privind încheierea contractului colectiv de muncă. La acest moment, 11 mai 2010, intimata reclamantă cunoştea cu exactitate cuprinsul celor trei revendicări rămase în divergenţă, dovada fiind procesul verbal încheiat în şedinţa de negociere din 23 aprilie 2010 şi, respectiv, 5 mai 2010, când

administrația societății a propus o creștere salarială de 25 lei, iar sindicatul a scăzut pretențiile de creștere salarială de la 350 lei – la 325 lei, fiind astfel pe deplin îndeplinită cerința prev. de art. 14 din Legea nr. 168/1999. În aceste condiții, este exclusă ipoteza susținută de intimata reclamantă, că la data de 14 mai 2010, când a fost convocată la ședința de conciliere de către AJPS Constanța, pentru data de 17 mai 2010, nu ar fi cunoscut conținutul acestora. Deși cerința Patronatului are un caracter formal excesiv, la data de 17 mai 2010, AJPS Constanța, înaintează prin fax, la ora 08,55, revendicările sindicatului. Norma cuprinsă în art. 14 din Legea nr. 168/1999 trebuie interpretată în spiritul ei și integrată corpului legii, respectiv capitolului 2 – „Modul de soluționare a conflictelor de interese", nefiind în intenția legiuitorului instituirea unei proceduri încărcate de formalism excesiv ce ar avea menirea de a înfrâna și îngrădi libertatea sindicală. Prin urmare, apreciem că această cerință este pe deplin îndeplinită prin încheierea proceselor verbale din data de 23.04.2010 și respectiv 05.05.2010. O confirmare a acestei realități o constituie faptul că și după data de 17.05.2010, când a fost fixat termenul pentru conciliere la AJPS Constanța, conciliere pentru care patronatul s-a declarat ca fiind neinformat cu privire la cuprinsul revendicărilor sindicale, negocierile au continuat și pe data de 27.05.2010, cu aceleași obiective, dovadă fiind procesul verbal nr. 19/27.05.2010. Toată această evoluție a negocierilor mai sus redată ne formează convingerea că în cauză greva s-a declanșat cu respectarea condiției concilierii obligatorii impusă de art. 17 și urm. din Legea nr. 168/1999, iar împrejurarea că unul dintre partenerii sociali nu s-a prezentat la conciliere, în lipsa unui motiv plauzibil, nu poate constitui premisă a neefectuării acesteia. Din procesul-verbal încheiat la data de 17 mai 2010, la sediul AGPS Constanța, în ședința de conciliere a conflictului de interese, rezultă faptul că au fost prezenți delegații sindicatului Liber N., iar din partea conducerii unității s-a primit un fax, prin care se solicită amânarea concilierii pentru o altă dată întrucât delegația împuternicită pentru conciliere se află în imposibilitate de a se prezenta la întâlnire.

Verificând motivul aceste imposibilități, observăm că este vorba de o delegare a doi dintre cei 5 membri într-o vizită de lucru la un alt șantier naval. Având în vedere disp. art. 21 din lege, care prevede faptul ca delegația împuternicită de conducătorul unității poate fi compusă din 2-5 membri, iar conducerea unității a fost înștiințată prin adresa nr. 124922/14 mai 2010 de către AJPS de faptul ca ședința de conciliere este programată pentru data de 17 mai 2010, și față de importanța prezentării la conciliere, prioritar oricăror alte activități, se prefigurează o culpă exclusivă a patronatului în absentarea de la conciliere și, respectiv, a imposibilității efectuării concilierii din aceasta cauză. Art. 19 din Legea nr. 168/1999 instituie un termen de 48 de ore de la înregistrarea sesizării de conciliere la AJPS, termen în care aceasta are obligația comunicării sesizării către unitate și convocarea părților la conciliere într-un termen ce nu poate depăși 7 zile de la înregistrare. Nu rezultă din economia textului posibilitatea conferită AJPS de a acorda termene înlăuntrul celor 7 zile mai sus arătate, numai partenerii sociali, de comun acord având aceasta posibilitate, și cum patronatul nu s-a prezentat la conciliere din culpă exclusivă, concilierea s-a finalizat în modalitatea redată în procesul verbal din 17 mai 2010. Trebuie de asemenea evidențiat că, după acest moment, patronatul nu a mai făcut niciun efort pentru continuarea negocierilor, deși potrivit legii el este inițiatorul acestora, iar obligația subzistă, chiar și în timpul grevei, numai refuzul organizatorilor grevei de a îndeplini obligația prevăzută la alin. (1) atrăgând răspunderea patrimonială a acestora pentru pagubele cauzate unității.

3. Un alt motiv de nelegalitate îl reprezintă dezlegarea eronată din perspectiva încălcării dispozițiilor art. 42 din Legea nr. 168/1999.

Textul de lege impune cerința ca hotărârea de declarare a grevei să se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul de interese, cu acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor, respectiv: Greva generală a fost declarată la nivel de unitate la data de 9.06.2010, urmând ca declanșarea acesteia să aibă loc începând cu data de 14.06.2010, ora 08,00. Hotărârea de declarare a grevei a fost luată cu acordul a 1190 salariați, dovadă fiind în acest sens tabelele cu evidența nominală atașate la dosar. Între momentul declarării grevei și momentul

declanşării acesteia, un număr de 250 salariaţi din cei 1190 care semnaseră iniţial şi-au retras acordul. Acest fapt nu afectează legalitatea grevei, fiind pe deplin respectată cerinţa impusă de art. 48 din Legea nr. 168/1999 care prevede obligativitatea încetării acesteia numai dacă jumătate din numărul salariaţilor care au hotărât greva renunţă la grevă, şi cum 250 nu reprezintă jumătatea lui 1.190, rezultă că şi această dezlegare dată de tribunal este greşită.

Pe cale de consecinţă, Curtea, găsind toate criticile întemeiate, va admite recursul, în baza art. 312 C. pr. civ. şi modificând în parte sentinţa, va respinge acţiunea privind constatarea nelegalităţii grevei, apreciind că au fost parcurse toate etapele legale de declarare şi declanşare a grevei generale. În conformitate cu art. 274 C. pr. civ., va obliga reclamanta intimată la plata cheltuielilor de judecată de 6500 lei reprezentând onorariu avocat pentru fond şi recurs.

Declararea ilegalităţii unei greve naţionale care protestează împotriva consecinţelor sociale şi în domeniul muncii ale politicii economice a guvernului şi interzicerea grevei constituie o încălcare gravă a libertăţii sindicale[1].

S-a considerat[2] că este ilegală greva dacă se declanşează pentru:

- respingerea de către angajator a unor solicitări prin care se exprimă interese culturale sau/şi sportive ale salariaţilor,
- refuzul angajatorului de a negocia, întemeindu-se pe exerciţiul unor drepturi exclusive, care îi sunt conferite de lege,
- refuzul angajatorului de a negocia, deoarece negocierea îi este interzisă de lege în mod expres.

Forme de răspundere juridică

Răspunderea disciplinară

Comitetul de Libertate Sindicală consideră că nimeni nu ar trebui penalizat pentru desfăşurarea sau încercarea de a desfăşura o grevă legitimă[1].

Potrivit art. 234 C. mun., participarea la grevă, precum şi organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor salariaţilor şi nu pot avea drept consecinţă sancţionarea disciplinară a salariaţilor grevişti sau a organizatorilor grevei. Din prevederea legală mai sus prezentată constatăm că numai organizarea şi participarea la grevă cu respectarea prevederilor legale nu atrage sancţionarea disciplinară a organizatorilor şi participanţilor la grevă, această reglementare reprezentând o garanţie a exercitării dreptului la grevă consacrat în Constituţie, normele interne şi internaţionale, în caz contrar se antrenează răspunderea disciplinară. Concedierea lucrătorilor din cauza unei greve, care este o activitate sindicală legitimă, constituie o discriminare gravă şi este contrară Convenţiei nr. 98/1949[2]. *Per a contrario*, o grevă ilegală dă dreptul angajatorului de a sancţiona disciplinar salariatul grevist, inclusiv cu cea mai severă sancţiune, şi anume concedierea disciplinară[3].

---

[1] Raportul 279, Cazul nr. 1562, par. 518 (a), în *Libertatea sindicală...*, p. 118.
[2] I.T. Ştefănescu, *Situaţii speciale de nelegalitate a grevei*, în Dreptul nr. 3/3009, p. 33.
[1] Raportul 295, Cazul nr. 1755, par. 343, în *Libertatea sindicală...*, p. 136.
[2] Raportul 239, Cazul nr. 1271, par. 274, în *Libertatea sindicală...*, p. 136.
[3] Al. Ţiclea, *Tratat...*, 2013, p. 292.

Legislația muncii nu reglementează greva spontană astfel încât declararea unei asemenea greve reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu potrivit art. 39 alin. (2) lit. b) C. mun. ceea ce deschide dreptul angajatorului de a sancționa disciplinar salariatul sau salariații care au declarat-o.

Răspunderea civilă delictuală

Răspunderea reparatorie atât a organizatorilor grevei, cât și a participanților poate fi antrenată pentru nerespectarea prevederilor legale. În acest sens distingem:

a) Legiuitorul stabilește obligația angajaților aflați în grevă de a se abține de la orice acțiune de natură să împiedice continuarea activității de către cei care nu participă la grevă [art. 192 alin. (2) din lege], în caz contrar angajatorul are dreptul de a se adresa instanței competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri echivalente cu prejudiciul creat prin neprestarea activității de către angajații negreviști.

b) Participanții la grevă au obligația stabilită și în sarcina organizatorilor grevei ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unității și, împreună cu conducerea unității, să asigure funcționarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor, în caz contrar pentru pagubele materiale cauzate în patrimoniul unității, legiuitorul recunoaște angajatorului dreptul de a se adresa instanței competente pentru despăgubiri (art. 193).

c) În cazul în care se dispune încetarea grevei ca fiind ilegală prin hotărâre judecătorească, la cererea celor interesați, instanța poate obliga organizatorii grevei și angajații participanți, (prin participanți înțelegând atât membrii de sindicat care au votat declanșarea grevei, cât și acele persoane care au aderat la grevă în măsura în care au cunoscut că greva este nelegală) la greva ilegală la plata despăgubirilor pentru neexecutarea sau executarea cu întârziere a unor obligații contractuale.

Răspunderea reparatorie care poate fi antrenată în cazul declarării grevei trebuie analizată având în vedere două criterii, și anume:

a) dacă greva este sau nu legală;

b) organizatorii grevei și participanții la grevă.

A) Greva este legală

1) forma răspunderii reparatorii este civil-delictuală pentru fapta proprie[1] pentru organizatorii grevei, doctrina fiind unanimă sub acest aspect deoarece:

a) între ei și angajatorul prejudiciat nu există un raport contractual de natură civilă ori de muncă;

b) această formă de răspundere este determinată exclusiv de nerespectarea prevederilor legii în materie (art. 181 și urm. din Legea nr. 62/2011).

Legea stabilește obligația organizatorilor grevei ca în timpul desfășurării acesteia să continue negocierile cu conducerea unității, în vederea soluționării revendicărilor care

[1] Ș. Beligrădeanu, *Neincidența art. 9 din Regulamentul (CE) nr. 864/2007 al Parlamentului European și al Consiliului privind legea aplicabilă obligațiilor necontractuale (Roma II) asupra determinării naturii juridice a răspunderii reparatorii a salariaților/angajaților participanți la o grevă nelegală, potrivit Legii nr. 62/2011 a dialogului social*, în RRDM nr. 3/2012, p. 14; Al. Țiclea, *Tratat...*, 2013, p. 294.

formează obiectul conflictului colectiv de muncă şi care deschide posibilitatea suspendării grevei prin acordul părţilor. În acest context, dacă organizatorii grevei refuză îndeplinirea obligaţiei de negociere vor răspunde pentru pagubele cauzate unităţii.

Prejudiciul în cadrul acestei forme de răspundere cuprinde atât paguba efectivă *(damnum emergens)*, cât şi beneficiul nerealizat *(lucrum cesans)*.

2) în ceea ce priveşte forma răspunderii reparatorii pentru participanţi la grevă legală opiniile sunt diferite, dar aceleaşi cu cele exprimate în cazul grevei ilegale.

B) Greva este nelegală

1) Cu privire la forma răspunderii reparatorii ce poate fi antrenată în situaţia în care greva este nelegală doctrina este unanimă a considera că răspunderea reparatorie a organizatorilor grevei nelegale este una civil-delictuală pentru fapta proprie, conform Codului civil actual (art. 1349 şi 1357).

2) În ceea ce priveşte răspunderea reparatorie pentru *participanţii la greva nelegal declanşată ori continuată* s-au exprimat puncte de vedere divergente, şi anume:

A) Într-o primă opinie s-a considerat[1] că răspunderea este civil-delictuală fiind determinată de:

a) încălcarea cerinţelor Legii cu privire la declararea, declanşarea şi desfăşurarea grevei, iar nu cu nesocotirea obligaţiilor de serviciu, aşadar, un fapt care, ca natură, reprezintă un delict civil,

b) temeiul juridic al răspunderii civile delictuale a organizatorilor grevei ilegale şi a participanţilor la o astfel de grevă rezidă în art. 201 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 coroborat cu art. 998-999 C. civ. anterior şi cu alte norme privind răspunderea reparatorie de drept comun (inclusiv art. 1003 C. civ. referitor la răspunderea solidară).

c) inexistenţa obligaţiei de a munci pe parcursul suspendării contractului individual de muncă, chiar dacă respectivul contract se menţine în fiinţă, ar conferi faptei prejudiciabile a salariatului un caracter de delict civil, ceea ce înseamnă că în toate ipotezele de grevă ilegală, răspunderea salariaţilor ar fi, odată întrunite anumite condiţii, delictuală, iar niciodată contractuală.

d) Regulamentul CE (Roma II) referitor la obligaţiile necontractuale precizează că este aplicabil şi categoriei de acţiuni intitulate „acţiuni sindicale", textul fiind „Ca urmare a calificării răspunderii ca fiind delictuală urmează a se acoperi atât daunele materiale, cât şi cele morale".

B) Într-o altă opinie[1] s-a considerat că în această împrejurare se antrenează o varietate a răspunderii civil-contractuale deoarece:

---

[1] I.T. Ştefănescu, *Reglementarea conflictelor colective de muncă în lumina Legii nr. 62/2011 a dialogului social*, în RRDJ nr. 3/2011, pp. 235-236; I.T. Ştefănescu, *Tratat ...*, 2014, pp. 923-925.

[1] Ş. Beligrădeanu, *Neincidenţa art. 9 din Regulamentul (CE) nr. 864/2007 al Parlamentului European şi al Consiliului privind legea aplicabilă obligaţiilor necontractuale (Roma II) asupra determinării naturii juridice a răspunderii reparatorii a salariaţilor/angajaţilor participanţi la o grevă nelegală, potrivit Legii nr. 62/2011 a dialogului social*, în RRDM nr. 3/2012, p. 15; Ş. Beligrădeanu, *Răspunderea reparatorie a organizatorilor şi a angajaţilor participanţi la o grevă nelegală, precum şi natura juridică a unei atare răspunderi în condiţiile aplicării Legii dialogului social nr. 62/2011*, în Dreptul, nr. 1/2012, pp. 16-17.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

a) potrivit art. 254 alin. (1) C. mun., „Salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor",

b) pentru stabilirea răspunderii patrimoniale, caracterul ilicit al faptei se analizează în raport cu obligaţiile de serviciu, decurgând din contractul individual de muncă, în conţinutul căruia sunt incluse, pe lângă obligaţiile concrete, specifice naturii funcţiei şi celelalte îndatoriri prevăzute de legi şi alte acte normative, potrivit art. 39 lit. g) C. mun. Autorul consideră determinantă în antrenarea acestei variante a răspunderii civil-contractuale nu împrejurarea că salariatul este vinovat pentru că a încălcat o lege, ci pentru că nu a respectat Legea nr. 62/2011 a dialogului social, lege care are legătură cu atribuţiile şi obligaţiile sale de serviciu [art. 39 lit. g) C. mun.] iar aceasta cu atât mai mult cu cât, Legea nr. 62/2011 împreună cu Codul muncii reprezintă un tandem, ambele constituind, în ansamblul lor, legea generală a muncii, dreptul comun al muncii în România.

c) Potrivit art. 196 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, „Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispoziţiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor de serviciu ale angajaţilor şi nu atrage posibilitatea sancţionării în niciun fel a acestora", *per a contrario*, dacă are loc o încălcare a dispoziţiilor acestei legi, suntem în prezenţa încălcării obligaţiilor de serviciu ceea ce atrage pentru salariaţii participanţi la o grevă declanşată şi continuată nelegal, răspunderea reparatorie civil-contractuală reglementată prin art. 254-259 C. mun., iar nu o răspundere civil-delictuală reglementată prin Codul civil. De asemenea, un alt argument legal este şi prevederea cuprinsă în art. 196 alin. (2) din Legea dialogului social care statuează că prevederile art. 196 alin. (1) din lege nu se aplică dacă greva este declarată ilegală, potrivit art. 200 alin. (1) lit. b) din Legea dialogului social.

Art. 200 din Legea dialogului social

(1) Tribunalul examinează cererea prin care se solicită încetarea grevei şi pronunţă de urgenţă o hotărâre prin care, după caz:

a) respinge cererea angajatorului;

b) admite cererea angajatorului şi dispune încetarea grevei ca fiind ilegală.

d) autorul consideră că art. 49 alin. (2) C. mun. prevede doar că suspendarea contractului individual de muncă pe timpul grevei are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator, drept pentru care în lipsă de text, nu este înlăturată şi răspunderea reparatorie a salariatului, indiferent de natura răspunderii sale (fie ea chiar civil-contractuală) ca urmare a participării sale la o grevă nelegală.

e) În ipoteza răspunderii civil-delictuale, în anumite condiţii, care în Codul civil sunt restrictive, celui păgubit i se cuvin, alături de daune materiale şi daune morale[1], în timp

[1] Potrivit art. 253 alin. (4) C. civ., persoana prejudiciată poate cere despăgubiri sau, după caz, o reparaţie patrimonială pentru prejudiciul, chiar nepatrimonial, ce i-a fost cauzat, dacă vătămarea este imputabilă autorului fapte prejudiciabile.

ce, în situația răspunderii civil-contractuale a salariaților, aceştia datorează angajatorului prejudiciat numai daune materiale, şi nu daune morale[1].

f) Cu referire la argumentul „european" autorul susține că[2]:

- din cuprinsul Regulamentului „Roma I" trebuie reținut că acesta se aplică obligațiilor contractuale în materie civilă şi comercială în situațiile în care există un conflict de legi [art. 1 alin. (1) din Regulament],

- în materia contractelor individuale de muncă, art. 8 alin. (1) din Regulamentul „Roma I" statorniceşte că acesta este reglementat de legea aleasă de părți în conformitate cu art. 3. Cu toate acestea, o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă în temeiul alin. (2)-(4) din prezentul articol.

- conceptul de obligație necontractuală (aspecte de drept material) diferă de la un stat membru al UE la altul, motiv pentru care acest concept trebuie înțeles autonom [alin. (11) al Regulamentului „Roma II"].

Răspunderea contravențională

Legiuitorul a stabilit că în orice moment al grevei oricare parte poate solicita participarea unui reprezentant al inspectoratului teritorial de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții.

Potrivit art. 217 alin. (2) din lege, constatarea contravențiilor şi aplicarea sancțiunilor se fac de către Inspecția Muncii, procedura aplicabilă pentru antrenarea acestei forme de răspundere este cea prevăzută de Ordonanța Guvernului nr. 2/2001[1] privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări şi completări ulterioare.

Legea nr. 62/2011 reglementează împrejurările ce determină răspunderea contravențională, sens în care amintim:

- nerespectarea prevederii prevăzute la art. 194 alin. (1) din lege, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei [art. 217 lit. e) din lege];

> **Art. 194 din Legea dialogului social**
> (1) Pe durata grevei conducerea unității nu poate fi împiedicată să îşi desfăşoare activitatea de către angajații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia.

- împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții, conform art. 195 din lege, de către oricare dintre părțile aflate în conflict, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.

A se vedea Ş. Beligrădeanu, *Se cuvine repararea daunelor morale, pricinuite unității, în cazul grevei nelegal declarate sau continuate?*, în Dreptul nr. 2/1993, pp. 15-16.

[1] Potrivit art. 253 alin. (1) C. mun., angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

[2] Pentru detalii, a se vedea Ş. Beligrădeanu, *Neincidența art. 9 din Regulamentul (CE) nr. 864/2007 al Parlamentului European şi al Consiliului privind legea aplicabilă obligațiilor necontractuale (Roma II) asupra determinării naturii juridice a răspunderii reparatorii a salariaților/angajaților participanți la o grevă nelegală, potrivit Legii nr. 62/2011 a dialogului social*, în RRDM nr. 3/2012, pp. 18-23.

[1] Publicată în M. Of. nr. 410 din 25 iulie 2001.

Art. 195 din Legea dialogului social

(2) În orice moment al grevei oricare parte poate solicita participarea unui reprezentant al inspectoratului teritorial de muncă pentru constatarea eventualelor contravenţii.

Răspunderea penală

Textul legal cuprins în art. 218 din Legea dialogului social reglementează răspunderea penală ce poate fi declanşată în cazul nesocotirii sau încălcării prevederilor acestei legi. Comitetul pentru Libertate Sindicală a susţinut că sancţiunile penale ar trebui impuse doar în ceea ce priveşte grevele în care apar încălcări ale interzicerii grevei, interzicere care este în conformitate cu principiile libertăţii sindicale. Exercitarea paşnică a drepturilor sindicale de către lucrători nu ar trebui să ducă la arestări şi la deportări[1]. Toate sancţiunile referitoare la acţiunile care au legătură cu grevele ilegale ar trebui să fie proporţionale cu infracţiunea sau greşeala comisă, iar autorităţile nu ar trebui să recurgă la arestări pentru simplul fapt de a organiza sau de a participa la o grevă paşnică[2].

Comitetul pentru Libertate Sindicală arată că nimeni nu ar trebui privat de libertate sau să facă subiectul unor sancţiuni penale pentru simplul fapt de a fi organizat sau de a fi participat la o grevă paşnică[3].

Cu referire la grevă identificăm următoarele infracţiuni care sunt sancţionate ca atare de legiuitor:

- fapta persoanei care, prin ameninţări ori prin violenţe, împiedică ori obligă un angajat sau un grup de angajaţi să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă de la 20.000 lei la 50.000 lei [art. 218 alin. (1) din lege].

- declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condiţiilor prevăzute la art. 191 alin. (1) din lege ori la art. 202-205 din lege constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă, dacă fapta nu constituie o infracţiune mai gravă.

Art. 191 din Legea dialogului social

(1) Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe.

Art. 202 din Legea dialogului social

Nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul militar şi personalul cu statut special din cadrul Ministerului Apărării Naţionale, al Ministerului Administraţiei şi Internelor, al Ministerului Justiţiei şi din instituţiile şi structurile din subordinea sau coordonarea acestora, inclusiv al Administraţiei Naţionale a Penitenciarelor, al Serviciului Român de Informaţii, al Serviciului de Informaţii Externe, al Serviciului de Telecomunicaţii Speciale, personalul angajat de forţele armate străine staţionate pe teritoriul României, precum şi alte categorii de personal cărora li se interzice exercitarea acestui drept prin lege.

---

[1] Raportul 246, Cazul nr. 1378, par. 138, în *Libertatea sindicală...*, p. 138.

[2] Raportul 265, Cazul nr. 1490, par. 241 (b), Raportul 277, Cazul nr. 1549, par. 445, Raportul 293, par. 47, în *Libertatea sindicală...*, p. 138.

[3] Raportul 230, Cazul nr. 1184, par. 282, Raportul 240, Cazul nr. 1304, par. 99, în *Libertatea sindicală...*, p. 138.

Art. 203 din Legea dialogului social

Personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate declara grevă din momentul plecării în misiune şi până la terminarea acesteia.

Art. 204 din Legea dialogului social

Personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declara grevă numai cu respectarea normelor stabilite prin convenţii internaţionale ratificate de statul român, în condiţiile art. 203.

Art. 205 din Legea dialogului social

În unităţile sanitare şi de asistenţă socială, de telecomunicaţii, ale radioului şi televiziunii publice, în transporturile pe căile ferate, în unităţile care asigură transportul în comun şi salubritatea localităţilor, precum şi aprovizionarea populaţiei cu gaze, energie electrică, căldură şi apă, greva este permisă cu condiţia ca organizatorii grevei să asigure serviciile, dar nu mai puţin de o treime din activitatea normală.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BIBLIOGRAFIE

I. Tratate. Cursuri. Monografii

S. Angheni, M. Volonciu, C. Stoica, *Drept comercial pentru învățământul economic*, Ed. Universitară, București, 2005.

Al. Athanasiu, *Drept social comparat. Negocierea colectivă în țările occidentale și în România*, Ed. Universității, București, 1992.

Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. All Beck, București, 2005.

Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O Cazan, *Codul muncii. Comentariu pe articole, vol. I, Articolele 1-107,* Ed. C.H. Beck, București, 2011.

Gh. Bădică, A. Popescu, *Contractul colectiv de muncă. Salarizarea și impozitarea*, Ed. Forum, București, 1991.

Ș. Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată, vol. XXV (vol. 3/1997)*, Ed. Lumina Lex, București.

C-tin Belu, *Dreptul muncii*, Ed. Cugetarea Tigero, Craiova, 1995.

P. Bois, *Etudes de droit social, vol. 3*, Schulthes Polygraphische, Vorlang, Zurich, 1991.

G. Boroi, C.A. Anghelescu, *Curs de drept civil. Partea generală*, Ed. Hamangiu, București, 2011

P. Burloiu, *Economia muncii. Probleme actuale*, Ed. Lumina Lex, București, 1993

V. Câmpianu, *Dreptul muncii*, Ed. Didactică și pedagogică, București, 1967

V.M. Ciobanu, G. Boroi, *Drept procesual civil, Curs selectiv. Teste grilă*, ed. a IV-a, Ed. C.H. Beck, București, 2009.

I. Ciochină-Barbu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. Hamangiu, București, 2012.

G. Codreanu, *Dialogul social și pacea socială*, Ed. Tribuna Economică, București, 2007.

M. Costin, M. Mureșan, V. Ursa, *Dicționar de drept civil*, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1980.

I. Deleanu, *Tratat de procedură civilă, vol. II*, Ed. Universul Juridic, București, 2013.

L. Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, Ed. C.H. Beck, București, 2012.

R. Dimitriu, *Conflictele de muncă și soluționarea lor*, Ed. Tribuna Economică, București, 2005

R. Dimitriu, *Legea privind soluționarea conflictelor de muncă*, Ed. C.H. Beck, București, 2007

I. Dogaru, *Contractul. Considerații teoretice și practice*, Ed. Scrisul Românesc, Craiova, 1983.

V. Dorneanu, *Dialogul social*, Ed. Lumina Lex, București, 2006.

BUCHAREST CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

V. Dorneanu, *Dreptul muncii. Partea generală*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2012.

Gaius, *Instituţiile*, Ed. Academiei, Bucureşti, 1982.

B. Gernigon, A. Odero, H. Guido, *La negociation Collective: Norme de l'OIT et principes des organes de controle*, Bureau International du Travail, Geneve, 2000.

R. Gidro, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2013.

M. Gheorghe, *Căi amiabile de soluţionare a conflictelor de muncă*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010.

M. Gheorghe, *Drept individual al muncii*, Ed. Universul juridic, Bucureşti, 2015.

S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, *Dreptul muncii, vol. II*, Tipografia Universităţii din Bucureşti, 1974.

S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Tratat Dreptul muncii, vol. I*, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, 1978.

I. Leş, *Tratat de drept procesual civil, vol. I*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2014.

G. Lyon Caen, J. Pelissier, A. Supiot, *Droit du travail*, 19e éd., Dalloz, Paris, 1998.

K. Marx, Fr. Engels, *Opere, vol. 23*, Ed. Politică Bucureşti, 1966.

A.-C. Moarcăş Costea, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2012.

L. Onica Chipea, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. Pro Universitaria, Bucureşti, 2013.

L. Pop, *Drept civil. Teoria Generală a obligaţiilor, vol. I*, Ed. Fundaţiei „Chemarea", Iaşi, 1993.

L. Pop, *Tratat de drept civil. Obligaţiile*, vol. II, *Contractul*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2009.

T. Pop, *Drept civil român. Teoria generală*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1993.

A. Popescu, *Dreptul internaţional al muncii*, Ed. Holding Reporter, Bucureşti, 1998.

R.R. Popescu, *Dreptul muncii*, ed. a IV-a, rev. şi adăug., Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2014.

C-tin Stătescu, C. Bârsan, *Drept civil. Teoria generală a obligaţiilor*, ed. a IX-a rev. şi adăug., Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2008.

I.T. Ştefănescu, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1998.

I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010.

I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ediţia a III-a, revăzută şi adăugită, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014.

I.T. Ştefănescu, M. Volonciu, R. Dimitriu, *Dreptul muncii*, Ed. Academia de Studii Economice Bucureşti, 1998.

C-tin Tufan, V. Florescu, *Conflictul colectiv de muncă şi greva*, Ed. All Beck, Bucureşti, 1998.

Al. Ţiclea, *Dreptul muncii. Curs universitar*, ed. IV-a rev. şi actual., Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2011.

Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie, doctrină, jurisprudenţă*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2013.

BCU LIBRARY UNIVERSITY CENTRAL

Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență,* ed. a VIII-a, rev. și adăug., Ed. Universul Juridic, București, 2014.

Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *Dreptul muncii*, Ed. Rosetti, București, 2004.

Al. Țiclea, C-tin Tufan, *Soluționarea conflictelor de muncă*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2000.

M. Țichindelean, *Dreptul muncii. Dreptul colectiv al muncii*, Ed. Alma Mater, Sibiu, 2002.

O. Ținca, *Dreptul muncii. Relațiile colective*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2004.

D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2010.

G. Uluitu, *Greva*, Ed. Lumina Lex, București, 2008.

J.-M. Verdier, A. Coeuret, M.-A. Souriac, *Droit du travail,* 12e éd., Dalloz, Paris, 2002.

M. Volonciu, *Negocierea contractului colectiv de muncă*, Ed. Omisa Uni SAST, Braşov, 1999.

II. Articole publicate în reviste de specialitate. Articole publicate în volume colective

Al. Athanasiu, *Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă*, Dreptul, nr. 3/1997.

Al. Athanasiu, *Aspecte teoretice şi practice privind jurisdicția muncii în lumina Legii nr. 40/2011 şi a Legii nr. 62/2011 în Modificările Codului muncii şi ale dialogului social*, Al. Athanasiu (coord.), Ed. Universul Juridic, București, 2011.

Al. Athanasiu, A.-M. Vlăsceanu, *Propuneri de lege ferenda cu privire la negocierile colective şi conflictele de muncă*, în volumul *Conferinței naționale „Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România"*, Sibiu, 10 octombrie 2014, Ed. Universul Juridic, București, 2015.

Ş. Beligrădeanu, *Se cuvine repararea daunelor morale, pricinuite unității, în cazul grevei nelegal declarate sau continuate?*, Dreptul nr. 2/1993.

Ş. Beligrădeanu, *Răspunderea reparatorie a organizatorilor şi a angajaților participanți la o grevă nelegală, precum şi natura juridică a unei atare răspunderi în condițiile aplicării Legii dialogului social nr. 62/2011*, Dreptul nr. 1/2012.

Ş. Beligrădeanu, *Neincidența art. 9 din Regulamentul (CE) nr. 864/2007 al Parlamentului European şi al Consiliului privind legea aplicabilă obligațiilor necontractuale (Roma II) asupra determinării naturii juridice a răspunderii reparatorii a salariaților/angajaților participanți la o grevă nelegală, potrivit Legii nr. 62/2011 a dialogului social*, RRDM nr. 3/2012.

M.-L. Belu Magdo, *Conflictele de interese*, Rev. de drept comercial nr. 11/2000.

M. Cota Potropopescu, *Acțiunea în contestarea reprezentativității unui sindicat la nivel de unitate. Parte interesată*, RRDM nr. 8/2013.

M. Cota Potropopescu, *Acordarea salariului minim la nivel de ramură, începând cu data înregistrării contractului colectiv de muncă, şi, în continuare, după îndeplinirea termenului pentru care a fost încheiat. Întinderea efectelor clauzelor contractului colectiv de muncă privitoare la drepturile salariale*, RRDM nr. 9/2013.

D. Dascălu, *Din nou despre reprezentativitatea partenerilor sociali la încheierea contractului colectiv de muncă şi despre procedura de constatare a acesteia*, Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 4/2008.

R. Dimitriu, *Exerciţiul libertăţii sindicale*, Dreptul nr. 5/2004.

R. Dimitriu, *O perspectivă asupra dreptului colectiv al muncii*, RRDM nr. 7/2010.

R. Dimitriu, B. Vartolomei, A. Vidat, *Negocierea colectivă şi protecţia lucrătorilor migranţi în cadrul Uniunii Europene"*, Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 5/2009.

C. Gâlcă, *Sancţiunea neinvitării tuturor organizaţiilor reprezentative la negocierea şi semnarea contractului colectiv de muncă sau a actului adiţional la acesta*, Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 4/2009.

M. Gheorghe, *Căi amiabile de soluţionare a conflictelor de muncă*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010.

R. Gidro, *Considerente privind tipologia grevelor*, Revista Pro Iure, nr. 1/1995.

T.N. Godeanu, *Particularităţi şi observaţii cu privire la acordurile colective dintre autorităţi şi instituţii publice şi funcţionarii publici*, Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 2/2009.

I. Haţegan, *Reprezentativitatea sindicatelor şi procedura constatării acesteia la nivel de unitate*, Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 2/2005.

I. Mara, P. Bălţăţeanu, *Analiza unei propuneri de renunţare la contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional*, RRDM nr. 1/2009.

Ş. Naubauer, *Sindicatul are calitate procesuală activă. Observaţii teoretice şi practice asupra reprezentativităţii sindicatelor*, Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 3/2012.

Ş. Naubauer, *Observaţii teoretice şi practice asupra reprezentativităţii sindicatelor*, Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 3/2012.

Ş. Naubauer, *Examen de practică judiciară privind reprezentativitatea sindicatelor*, în volumul *Conferinţa naţională „Conflictul de muncă: dezbateri teoretice şi practice."*, Sibiu, 18 octombrie 2013, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2014.

R.Ş. Pătru, *Clarificări necesare, doctrinare şi legale cu privire la art. 153 din Legea nr. 62/2011 (a dialogului social)*, în volumul *Conferinţa naţională „Propuneri de lege ferenda privind perfecţionarea legislaţiei muncii din România"*, Sibiu, 2014.

A. Popescu, *Impactul ratificării Cartei sociale europene revizuite asupra legislaţiei muncii şi a legislaţiei protecţiei sociale din România*, Dreptul nr. 9/1999.

R.R. Popescu, *Analiză asupra unor aspecte controversate ale Legii nr. 62/2011 cu privire la dialogul social*, RRDM nr. 5/2011.

I.T. Ştefănescu, *Normele legale şi normele negociate în dreptul muncii. Actualitate şi perspective*, RDC nr. 10/1998.

I.T. Ştefănescu, *Situaţii speciale de nelegalitate a grevei*, Dreptul nr. 3/2009.

I.T. Ştefănescu, *Reglementarea conflictelor colective de muncă în lumina Legii nr. 62/2011 a dialogului social*, în Revista română de jurisprudenţă nr. 3/2011.

I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu şi observaţii critice asupra noului Cod al muncii*, Dreptul nr. 4/2003.

I. Sorică, *Propuneri de lege ferenda privind unele reglementări cuprinse în Legea nr. 62/2011*, în volumul *Conferinţa naţională „Propuneri de lege ferenda privind*

perfecționarea legislației muncii din România", Sibiu, 10 octombrie 2014, Ed. Universul Juridic, București, 2015.

T. Tunsoiu, *Reprezentativitatea organizațiilor sindicale. Propuneri de lege ferenda,* în volumul *Conferința națională „Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România"*, Sibiu, 10 octombrie 2014, Ed. Universul Juridic, București, 2015.

Al. Țiclea, *În legătură cu reprezentativitatea sindicatelor la nivelul unității*, Dreptul nr. 2/2001.

Al. Țiclea, *Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, Decizia civilă nr. 3856/R din 2007 în Sinteză de practică judiciară privind contractul colectiv de muncă, selecție și prelucrare*, Revista Română de Dreptul Muncii nr. 2/1011.

Al. Țiclea, *Efectele contractelor colective de muncă*, Revista Română de Dreptul Muncii nr. 5/2012.

Al. Țiclea, *Propuneri privind modificarea unor dispoziții ale legislației muncii*, Revista Română de Dreptul Muncii nr. 3/2013.

A.G. Uluitu, *Efectele contractului colectiv de muncă,* Revista Română de Dreptul Muncii nr. 1/2012.

V. Verdinaș, *Considerații referitoare la modificările și completările aduse Statutului funcționarilor publici prin Legea nr. 161/2003*, Dreptul nr. 10/2003.

N. Voiculescu, *Scurte considerații privind evoluția reglementărilor în materia dialogului social,* în volumul *Conferința națională „Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale dialogului social"*, Sibiu, 27 noiembrie 2012, Ed. Universul Juridic, București, 2013.

M. Volonciu, *Limitele exercitării dreptului la grevă*, Studii de drept românesc nr. 3-4/1996.

M. Volonciu, *Înregistrarea și publicitatea contractului colectiv de muncă*, Rev. Studii de drept românesc nr. 102/1999.

M. Volonciu, *Reprezentativitatea partenerilor sociali. Unele aspecte teoretice și practice,* în volumul *Conferința națională „Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale dialogului social"*, Sibiu, 27 noiembrie 2012, Ed. Universul Juridic, București, 2013.

M. Volonciu, *Sesiunea de comunicări științifice "Probleme controversate în doctrina românească"*, Revista Română de Dreptul Muncii nr. 3/2004.

M. Witzman, *Dreptul muncitoresc în anii puterii populare*, București, Justiția Nouă nr. 4/1959.

BCU IASI

Libertatea de asociere şi dialogul social reprezintă două componente fundamentale în relaţia colectivă de muncă, care dau măsură organizării şi funcţionării unei societăţi democratice.

Această lucrare constituie, fără îndoială, un demers care, prin problematica abordată, clarifică concepte şi dezvoltă instituţii specifice relaţiei colective de muncă – precum sindicatele, patronatele, reprezentanţii salariaţilor, negocierea colectivă, contractele şi acordurile colective, conflictele colective de muncă – prin prisma actelor internaţionale şi a legislaţiei interne.

Dreptul colectiv al muncii din România, aliniat tendinţei internaţionale de reaşezare a relaţiei colective de muncă într-un perimetru al mult doritei păci sociale, dezvăluie complexitatea, dar şi dificultatea dialogului social, sens în care cercetarea teoretică inerentă lucrării este susţinută cu soluţii de practică judiciară şi decizii ale Curţii Constituţionale.

Prezentarea deciziilor de Curte Constituţională şi a practicii judiciare nu este întâmplătoare, scopul fiind acela de a familiariza lectorii cu arta argumentării, tehnica redactării ca apoi, actul final să ofere rezolvare aspectelor analizate.

Prezentând tiparul unui curs universitar, lucrarea este destinată cu precădere studenţilor facultăţilor de drept, dar poate reprezenta un instrument de lucru şi pentru teoreticienii şi practicienii din domeniul relaţiilor colective de muncă, având în vedere modalitatea de abordare a instituţiilor dreptului colectiv al muncii.

UNIVERSUL JURIDIC®

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

ujmagro® UNIVERSUL JURIDIC MAGAZIN
Ai tot DREPTUL să alegi!
www.ujmag.ro

ISBN 978-606-673-712-8
9 786066 737128